



HAL
open science

L'ineffectivité du droit du travail à l'orée de la réforme OHADA

Hilarion Alain Bitsamana

► **To cite this version:**

Hilarion Alain Bitsamana. L'ineffectivité du droit du travail à l'orée de la réforme OHADA. Droit. Université Côte d'Azur, 2018. Français. NNT : 2018AZUR0016 . tel-01946373

HAL Id: tel-01946373

<https://theses.hal.science/tel-01946373>

Submitted on 6 Dec 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



THÈSE DE DOCTORAT

L'INEFFECTIVITE DU DROIT DU TRAVAIL A L'OREE DE LA REFORME OHADA

Hilarion Alain BITSAMANA

GREDEG UMR 7321 CNRS/UNS

**Présentée en vue de l'obtention
du grade de docteur en droit
d'Université Côte d'Azur**

Dirigée par : Patrice REIS, Maître de
conférences HDR en droit privé

Soutenue le : 21 juin 2018

Devant le jury, composé de :

M. Michel BUY, Professeur de droit privé à
l'Université d'Aix Marseille

M. Alain CHIREZ, Professeur à l'Université
du Pacifique

Mme Christine GAILHBAUD, maître de
conférences en droit privé (Université Côte
d'Azur)



L'ineffectivité du droit du travail à l'orée de la réforme OHADA

Jury :

Rapporteurs :

Michel Buy, Professeur, Université d'Aix Marseille

Alain Chirez, Professeur, Université du Pacifique

Examineurs :

Christine Gailhbaud, Maître de conférences, Université Côte d'Azur

Titre : L'ineffectivité du droit du travail à l'orée de la réforme OHADA

Résumé : Cette thèse est un condensé de différentes irrégularités ou violations des droits dont sont victimes les travailleurs africains par leurs employeurs, en dépit des diverses législations en matière du travail qui existent dans tous les Etats parties. Au point où ils paraissent vivre une autre exploitation après l'esclavage et le colonialisme, cette fois-ci par leurs propres compatriotes. Ces maux sont constatés à la fois dans les rapports individuels de travail comme dans les rapports collectifs. C'est ainsi que certains salariés sont recrutés à la suite des tests de complaisance, sinon par la corruption, sans un document de travail ; d'autres travaillent pendant des années pour percevoir des salaires de misère, dans des conditions de travail affreuses. Quant aux irrégularités relatives aux rapports collectifs, pour mieux les duper, ces travailleurs sont exclus de la gestion de l'entreprise, ne bénéficiant ni du droit d'expression, ni du droit de participer aux performances de l'entreprise ; encore moins d'une représentation collective exemplaire par les délégués du personnel et les syndicalistes. En cas de litige, ils n'ont pratiquement pas une bonne protection étatique par les inspecteurs du travail et les magistrats. Ainsi pour sortir de cette crise aiguë dans le secteur du travail privé qui fait des ravages depuis plusieurs années après les indépendances, bien qu'il existe une réforme en vue à travers l'OHADA, les autorités nationales et internationales doivent veiller à la bonne application du droit du travail en prenant les mesures qui s'imposent. A défaut, la réforme du droit du travail envisagée par l'OHADA sera elle aussi vouée à l'échec.

Mots-clés : travail, irrégularités, recrutement, exécution, salaire, conditions, licenciement, droits, litige, exclusion, syndicat, grève, négociation, impunité, sanction

Title : The ineffectiveness of the labour law at the edge of the OHADA reform

Abstract : This thesis is a compendium of various of rights which are currently victims of African workers by their employers despite various legislations in the work that exist in all states parties ; to the point where they appear to live another operation after slavery and colonialism. They live poverty on a daily basis. These evils are recognized both in the individual employment relationship as in public reports. This is how some employees are recruited following tests of complacency, if not corruptly there, without a working document ; others work for years to collect wages, without bonus, without leave, in terrible working conditions. As for collective reporting irregularities, to better trick these workers are excluded from the management company born with the right of expression or of the right to participate in the performance of the company still less than exemplary collective representation by the staff representatives and trade unionists. In case of dispute they have virtually no state protection by labor inspectors and judges. So out of this acute crisis in the sector private work that wreaks havoc for many years after independance, well there is a view through the OHADA reform, national and international authorities to ensure the correct application of the right to work by taking the measures that are necessary. Otherwise the reform of the labour law envisaged by the OHADA of the Right Business is also doomed to failure.

Keywords : job, irregularities, recruitment, execution, wage, conditions, firement, rights, dispute, exclusion, union, strike, negotiation, impunity, sanction

L'Université Côte d'Azur n'entend donner aucune approbation ni improbation
aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme
propres à leurs auteurs.

« C'est de l'enfer des pauvres qu'est fait le paradis des riches »

Victor Hugo

Aux dirigeants de l'UNIDA/OHADA pour avoir permis d'arroser une semence enfuie dans le désert.

Remerciements

Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à l'endroit de tous ceux qui m'ont aidé pour la réalisation de cette thèse critique sur le droit du travail africain.

Je pense particulièrement à M Le Professeur Fidèle Mounguengue, de son vivant, enseignant chercheur à l'Université Marien Ngouabi, Recteur de l'Université d'Education Permanente de Brazzaville (UNEP), pour ses encouragements et sa codirection, bien qu'il n'a pu accomplir sa tâche jusqu'au bout du fait de son décès en 2015 à Brazzaville ; à Monsieur Patrice Reis, Maître de conférences habilité à diriger les recherches à la Faculté de Droit de l'Université Côte d'Azur en France, lequel a accepté finalement de diriger seul cette recherche avec ponctualité, humanisme et dextérité ; à M Mesmin Euloge KOUMBA, ancien étudiant à Nice, pour son appui au début de cette thèse, en vue de la poursuite de mes études doctorales en France ; à mes nombreux lecteurs qui m'ont soutenu financièrement grâce aux droits d'auteur, à l'ERSUMA pour m'avoir accordé une bourse de recherche en octobre 2013; aux différents bibliothécaires qui m'ont ouvert les portes pendant mes recherches à Pointe noire, Brazzaville, Porto novo, Abidjan, Nice, Rennes 1 et à Paris 12 (Université de Paris Est Créteil) ; enfin, aux personnes de bonne foi qui m'ont assisté pour l'obtention du visa pour études devenu alambiqué du fait de l'immigration choisie.

Je pardonne tous ceux qui par leur médiocrité ont contribué à ce que cette recherche n'aboutisse pas.

Liste des abréviations

AEF	Afrique Equatoriale Française
AOF	Afrique Occidentale Française
Al.	Alinéa
Art.	Article
APAUDTrav	Avant-projet d'Acte uniforme portant droit du Travail
AU	Acte uniforme
AUDCG	Acte uniforme relatif au droit commercial général
AUDT	Acte uniforme portant droit du travail (projet)
AUPCAP	Acte uniforme portant Procédures Collective d'Apurement Du Passif
B F	Burkina Faso
BIT	Bureau International du Travail
C A	Cour d'Appel
Cass.	Cassation
Cciv.	Code Civil
Cocc	Code des obligations civiles et commerciales (Annoté du Sénégal)
C Trav.	Code du Travail
CCJA	Cour Commune de Justice et d'Arbitrage
CCT	Code Congolais du Travail
Cf	Confer
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
C S	Cour Suprême
ENAM	Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
Éd.	Éditions
Ex.	Exemple
ERSUMA.	Ecole Régionale Supérieure de la Magistrature
H	Heure(s)
Ibid	Ibidem : dans le même endroit
Infra	Ci-dessous, plus bas
N°	Numéro

OHADA	Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONEMO	Office National de l'Emploi et de la Main d'Œuvre
ONU	Organisation des Nations Unies
P	Page
P J	Pièce Jointe
PUAM	Presses Universitaires d'Aix-Marseille
Op cit.	(Opere citato) : ouvrage précité
RDC	République Démocratique du Congo
Rev.	Revue
R F I C	République Fédérale Islamique des Comores
RVD	Revue voltaïque de droit
Rép.	Répertoire
S	Suivant (e, s)
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
Soc.	Chambre sociale
Supra	Ci-dessus, plus haut
TPOM	Travail et Profession d'Outre – mer
Trib. trav.	Tribunal du travail
UNICEF	United Nations International Children's emergency Fund
UNIDA	Association pour l'Unification du Droit en Afrique
URSS	Union des Républiques Socialistes Soviétiques
USA	Etats Unis d'Amérique
V	Voir

SOMMAIRE

Remerciements	6
Liste des abréviations	7
SOMMAIRE	9
INTRODUCTION.....	11
PARTIE 1 – L’effectivité relative dans les relations individuelles de travail.....	25
TITRE 1- Les irrégularités au moment du recrutement et de l’exécution du contrat de travail dans l’entreprise.....	27
Chapitre 1 -Les irrégularités au moment du recrutement	29
Section1 – L’embauche	30
Section 2- Le contrat de travail.....	41
Chapitre2 – Les irrégularités pendant la vie dans l’entreprise	79
Section1 – Les effets du contrat de travail.....	80
Section 2- Les conditions de travail, d’hygiène et de sécurité.....	141
TITRE 2 : Les abus à l’occasion de la rupture du contrat de travail et dans le règlement des litiges	181
Chapitre 1-Les abus à l’occasion de la rupture du contrat de travail	183
Section 1- Le licenciement	184
Section 2 - Les autres causes de rupture du contrat de travail	218
Chapitre 2 -Les abus dans le règlement des litiges individuels de travail.....	235
Section 1- Le règlement devant l’inspecteur du travail	237
Section 2- Le règlement devant le juge.....	243
CONCLUSION DE LA PARTIE 1.....	281
PARTIE 2 - L’effectivité relative dans les relations collectives de travail	283
TITRE 1 : L’exclusion des salariés à la gestion de l’entreprise.....	285
Chapitre 1 : Le droit d’expression des salariés dans l’entreprise.....	286
Section1 : La participation directe et collective.....	287
Section 2 – Les limites relatives à l’exercice du droit d’expression	298
Chapitre 2 : La participation des salariés à la gestion de l’entreprise	306
Section 1 : La participation aux performances de l’entreprise	307
Section 2 : L’accession des salariés aux organes de l’entreprise.....	323
TITRE 2 : L’INEFFICACITE RELATIVE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	341

Chapitre 1 : LA REPRESENTATION COLLECTIVE.....	343
Section 1 : La représentation directe	345
Section 2 : La représentation indirecte par le syndicat.....	371
Chapitre 2 : Les conflits collectifs et négociation.....	393
Section 1 : Du conflit collectif à la rupture collective	394
Section 2 : La négociation collective	430
CONCLUSION DE LA PARTIE 2.....	457
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	459
ANNEXES	465
BIBLIOGRAPHIE	605
INDEX ALPHABÉTIQUE	677
TABLE DES MATIÈRES.....	685

INTRODUCTION

1. Il suffit d'ouvrir la bible pour prendre connaissance de l'écriture suivante : « c'est à la sueur de ton visage que tu mangeras du pain, jusqu'à ce que tu retournes dans la terre, d'où tu as été pris »¹. C'est dire que ce que l'homme consomme peut provenir d'un travail indépendant ou d'une activité rémunérée, car la complémentarité humaine permet à ce que ceux qui n'ont que la force de travail se mettent au service de ceux qui possèdent les moyens de production en contrepartie d'un gain dénommée la rémunération. D'où l'origine des relations professionnelles entre d'une part les employeurs et d'autre part les travailleurs subordonnés, lesquelles sont marquées par une histoire séculaire.

L'histoire du droit du travail en France

2. D'après la doctrine², trois périodes fondamentales ont marqué l'évolution du droit du travail³ en France. Au cours de ces périodes, le travailleur subordonné pouvait ou non jouir de ses droits.

La méconnaissance des droits du travailleur

3. C'est pendant l'ancien Régime que l'on a constaté que le travailleur n'avait aucun droit⁴. Dans la mesure où cette période qui a débuté à partir de l'Antiquité⁵ jusqu'au Moyen

¹Genèse 3: 19.

²D. Granguillot, *L'essentiel du droit du travail*, Gualino éditeur, 2004, p. 15 et s, Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail*, éditions economica, 2011, p 7 et s, Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, éditions Montchrestien ; p 19 et s, Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2013, p8 et s, Elza Peskine, Cyril Wolmark, *Droit du travail*, 9^e édition, Dalloz, 2014, p7 et s ; Sébastien Tournaux, *Droit du travail*, éditions Bréal, 2014, p 16 ; N Olszak, *Histoire du droit du travail*, éditions Economica, 2011 ; J Savatier, La « Révolution » de mai et le droit du travail, *Dr social* 1968, 438.

³ Le droit du travail peut être défini comme le droit des relations de travail subordonné de droit privé. La définition du droit du travail exige au préalable que soit mieux cernée la notion de travail. Le mot travail provient du latin *tripalium* qui était, dans la Rome Antique, un instrument de torture puis au Moyen Age, un outil de contention destiné à immobiliser des chevaux rétifs au ferrage, au marquage au fer rouge ou à d'autres interventions vétérinaires douloureuses. Le mot travail n'a pas perdu cette connotation de souffrance, ainsi parle-t-on aujourd'hui du « travail » de la parturiente. Les synonymes du travail, tels que le labeur, la besogne, comportent eux aussi ce préjugé : le travail serait douloureux ou, du moins pénible.

voir également Paul Durand, R Jaussaud, *Traité de droit du travail*, éditions Dalloz, 1947, n° 1, p 3 et s.

⁴*Idem.* ; P Reis, *Cours de droit du travail*, Premier semestre 2010-2011, Université de Nice-Sophia Antipolis, p4 et s., Alain Supiot, *Le Droit du travail*, PUF, 2004, p 19 et s, Bernard Teyssié, Jean François Cesaro, Arnaud Martinon, *Droit du travail, Relations individuelles*, 3^e édition, LexisNexis, 2014, p 6 et s, S Tournaux, *Droit du travail*, éditions Bréal, 2011, p 16 et s, Françoise Favarnec-Héry, Pierre-Yves Verkindt, *Droit du travail*, 4^e édition, LGDJ, 2014, p 11 et s, François Gaudu, *Droit du travail*, 3^e édition, Dalloz, 2009, p4 et s, Laurence Fin-Langer, *Fiches de droit du travail*, éditions ellipses, 2013, p 5 et s ; Alain Coeuret, Bernard Gauriau, Michel Miné, *Droit du travail*, 3^e édition, Dalloz, 2013, p 3 et s

⁵Avant le 5^e siècle avant Jésus – Christ.

Age a été marquée par l'esclavage et le servage. Bien entendu, l'esclave n'avait aucun droit à revendiquer, il ressemblait pratiquement à un animal ou à une chose dont se sert un employeur dénommé le maître pour rentabiliser sa production. Dans le même contexte, avec le servage au Moyen Age européen, le seigneur féodal, propriétaire des terres, faisait travailler les serfs pour son propre compte.

4. Si l'esclave était un bien, le serf était un sujet du seigneur à qui il devait son activité et son dévouement. Les deux n'étaient donc pas des citoyens libres⁶.

Face à cette situation déplorable pour les travailleurs, avec l'apparition des corporations des métiers aux environs du 12^e siècle en Europe, la situation s'améliore légèrement pour les compagnons et les apprentis. En effet, la réglementation de chaque corporation précisait ses droits et devoirs, les conditions d'accès à la profession ainsi que les conditions d'évolution dans la hiérarchie. Malheureusement, les maîtres ont continué à édicter et imposer des règlements aux compagnons et aux apprentis, lesquels ne pouvaient plus accéder librement à leur corps.

Ainsi, vers le 18^e siècle, cette réglementation était devenue injuste pour ces derniers, au point où le régime corporatif fut balayé par la Révolution française de 1789.

La reconnaissance des droits du travailleur

∞ La Révolution française de 1789

5. En comparaison à l'ancien Régime, la Révolution française de 1789 institua le libéralisme grâce au décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 ayant proclamé la liberté du travail en ces termes : « tous privilèges de professions sont supprimés. A compter du premier avril prochain, il sera libre à tout citoyen d'exercer telle profession ou métier qu'il trouvera bon, après s'être pourvu d'une patente et en avoir acquitté le prix »⁷. A partir de ce moment, l'Etat français a continué à intervenir pour réglementer les rapports de travail à la place des corporations interdites ; notamment par le biais de la loi Le Chapelier des 14 et 17 Juin 1791 ayant interdit tout groupement professionnel et toute coalition. Néanmoins cette loi contribue à isoler face à face le travailleur et l'employeur.

⁶ P Kiemde, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, Padeg, 2007, p. 10 et s., C Pizzio- Delaporte, *Droit du travail*, éditions Vuibert, p 11, S Tournaux, *op cit*, p 16, Denis Gatumel, *Le droit du travail en France*, éditions Francis Lefebvre, 2003, p 11 ; Laurence Fin-Langer, *op cit*, p 5 ; Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 8^e édition, Montchrestien, 2012, p 26 et s.

⁷H Ecoffet, Y Jeanneau, *Droit du travail et Droit social*, éd. Nathan technique, 1975, p 6 ; V Roy, *Droit du travail*, éd. Dunod, 1998, p. 4, Alain Supiot, *op cit*, p 24.

6. De même, au cours de cette période, les rapports de travail étaient régis par le contrat individuel de travail, appelé par le code civil : contrat de louage de services⁸. Toutefois, malgré des lois prises par l'Etat en vue de protéger les droits des travailleurs, quelques excès vont voir le jour, par exemple le contrat de travail étant un contrat d'adhésion, l'isolement des travailleurs a eu pour conséquence l'exploitation de la classe ouvrière dans les manufactures de coton, de laine et de soie⁹, la journée de travail de l'ouvrier atteignait 14 à 15 heures, le travail des enfants de 6 à 8 ans, mal nourris, mal vêtus, obligés de parcourir, dès trois heures du matin, la longue distance qui les sépare de leurs ateliers, les familles ouvrières vivent, la plupart du temps, dans les taudis¹⁰...

7. La conséquence pratique fut la révolte par le biais des luttes ouvrières de plus en plus fréquentes et violentes, notamment du fait de mouvements de grèves avec destruction de matériel, ce qui gênait la productivité des entreprises. Les revenus perçus en raison du travail conduisaient à des situations sociales dramatiques, dans la mesure où la famille du travailleur se trouve dans la plus grande gêne et dans une misère affreuse.

Il fallait venir à son secours par des lois plus protectrices du travailleur, qui n'avait pas encore le statut de salarié, face aux abus multiformes des employeurs et ce ne serait que pour assurer le maintien de l'ordre public, les contestations sociales pouvant très rapidement débouchées sur des revendications politiques.

∞ La naissance de la législation sociale

8. Pour permettre à l'Etat français de mieux protéger les droits des travailleurs face aux abus de certains employeurs, plus d'une trentaine de lois ont été adoptées à partir du 19^e siècle portant sur la réduction de la durée du travail des enfants (1841), la reconnaissance du droit de grève (1864), la création de l'inspection du travail (1874), la reconnaissance de la liberté syndicale (1884), les accidents de travail (1898), le code de travail et l'institution du repos hebdomadaire (1906), la création des assurances sociales (1928)¹¹...

⁸ Art. 1780 du Code civil.

⁹ H Ecoffet, Y Jeanneau, *idem.*, Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, p 10 et s.

¹⁰ v également, B Teyssié, J-F Cesaro, A Martinon, *Droit du travail, Relations individuelles*, éditions LexisNexis, 2014, p 8 ; J Donzelot, *L'invention du social*, Fayard, 1984 ; M David, *Les fondements du social Anthropos*, 1993 ; Gilles Auzero, E Dockès, *Droit du travail*, éditions 2016, p 10 et s.

¹¹ D. Granguillot, *op. cit.*, p.17; H Ecoffet, Y Jeanneau, *op cit.*, p. 7 ; V Roy, *op cit.*, p. 4 ;

F Pansier, *Droit du travail*, éd. Litec, 1998, p.6 et s ; J M Verdier, A Coeuret, M – A Souriac, *Droit du travail*, 12^e éd- Dalloz, 2002, p. 3 ; Bernard Bossu, François Dumont, Pierre-Yves Verkindt, *Droit du travail*, éditions Montchrestien, 2008, p 4 et s ; Alain Voeuret, Bernard Gauriau, Michel Miné, *op cit*, p 3 et s ; François Duquesne, *Droit du travail*, Gualino éditeur, 2008, p 20 et s

M-Le Bilan—Guénole, *Droit du travail*, 3^e édition, Hachette, 2004, p. 9 et s ; A Cristau, *Droit du travail*, 5^e éditions Hachette, 2009, p.7 et s.

9. Toutefois, le travailleur africain avant de jouir de l'ensemble de ces droits, a d'abord connu le travail asservi.

L'histoire du droit du travail en Afrique

De la conquête à la colonisation, la situation des travailleurs africains a subi une évolution marquée par le passage du travail asservi au travail libre¹².

Le travail asservi

10. En effet, l'Afrique a d'abord connu le travail asservi sous les deux formes, c'est-à-dire l'esclavage et le travail forcé, à l'époque où ces formes n'existaient plus en Europe¹³.

- L'esclavage

11. L'Afrique a connu l'esclavage qui a existé dans l'histoire de toutes les sociétés humaines comme source de main-d'œuvre¹⁴.

Ainsi, en deux cent ans l'Afrique a perdu 15 millions d'hommes conduits vers les Amériques pour le travail dans les plantations. Le travail de l'esclavage, négation absolue de la liberté du travail et du droit du travail, n'est pas un travail. C'est ce qui est à l'origine de vastes mouvements d'opinions contre le caractère inhumain et antichrétien de l'esclavage. Ces mouvements ont donc permis le recours à quelques mesures d'apaisement concrétisées par le Code noir de Colbert de 1685.

En 1815, la traite négrière était supprimée ; ensuite les lois des 18 avril 1818 et 25 avril 1827 organisaient la répression des négriers¹⁵. Dans les colonies françaises, l'abolition définitive de l'esclave ne fut obtenue qu'en 1848 par le décret du 27 avril 1848 et la constitution française de 1848. Mais officiellement en AOF et en AEF, l'esclavage ne prit fin qu'en 1905 et en 1920 respectivement par le décret du 12 décembre 1905 et celui du 8 août 1920. Toutefois, une partie de la doctrine a pu préciser que l'abolition de la traite ne signifie pas la fin de l'esclavage, qui se poursuivait sous des formes dissimulées dans les colonies et dans certains pays qui connaissaient l'esclavage lié aux institutions coutumières. Raison pour laquelle,

¹² CMJ de Dravo – Zinzindohoue, *La mise en place d'un droit uniforme du travail dans le cadre de l'OHADA*, Thèse, Université de Reims, 2009, diffusée par l'Anrt, p 41.

¹³ P Kiemde, *op cit.*, p 12.

¹⁴ P Kiemde, *op cit.*, p 13 ; Yves Tissier, *Le Vocabulaire de l'histoire*, éditions Vuibert, 2005, p 355.

¹⁵ .B.C Amoussou, *Droit béninois du travail, le contrat de travail et le licenciement*, Star éditions, p 6.

plusieurs actions furent menées après la première Guerre Mondiale pour parvenir à cette fin. Il a fallu également recourir à différents textes : des conventions, des résolutions, des accords entre puissances furent adoptés, comme ce fût le cas de la Convention du 25 septembre 1926 relative à l'esclavage, adoptée sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail. Il y a également la Déclaration Universelle des droits de l'homme qui marquera la suppression définitive de l'esclavage, car en son article 4, il dispose que « nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes »¹⁶. Il convient en effet de rappeler que le plus effroyable dans le système de l'esclavage¹⁷, repose sur le fait que les personnes travaillent pour autrui pendant des heures sans repos, mieux jusqu'à ce que la mort s'ensuive, elles sont enchaînées, mal habillées, mal nourries, et ne perçoivent aucune rémunération. C'est la négation de l'homme par l'homme dépendant de l'homme. Il a fallu donc l'abolir à cause de son caractère inhumain et son abolition est donc liée à la substance même des droits de l'Homme. Mais à l'esclavage, s'était substitué ou superposé, dès la période coloniale, le travail forcé dans les colonies africaines.

∞ Le travail forcé

12. L'article 2, 1 de la Convention internationale de l'OIT n° 29 du 26 juin 1930 relative à l'interdiction du travail forcé définit ce dernier comme étant tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Le recours au travail forcé dans les colonies avait été présenté comme une nécessité économique et un devoir social pour les colonisés dans le but de développer les colonies en réalisant les grands travaux¹⁸ comme la construction des routes, ponts, voies ferrées et le développement des cultures d'exportation, le cas de la canne à sucre, le café, le thé, le tabac¹⁹. Qu'il s'appelle corvée, réquisition, travail obligatoire, travail d'intérêt public, le travail forcé reste fondamentalement l'opposé du travail libre ou du travail fait en vertu d'obligations issues d'un contrat librement débattu. A titre illustratif au Dahomey²⁰, ce travail a présenté comme caractéristiques : contrainte directe ou indirecte, recrutement global de tous les hommes valides dans le village ou la tribu, absence de rémunération ou fixation des salaires à un taux inférieur, durée du travail indéterminée au moins pratiquement, tâche

¹⁶ P Kiemde, *op cit.*, p 13.

¹⁷ v Marcel Pochard, *Que sais-je ? , L'emploi et ses problèmes*, PUF, 1976, p 104 ; Yves Tissier, *op cit*, p 355.

¹⁸v P Kiemde, *op cit.* p.14.

¹⁹C M José de Dravo Zinzindohoue, *op cit*, p.43.

²⁰ Le royaume du Dahomey a existé entre le XVII^e siècle et la fin du XIX^e s. De nos jours il est devenu la République du Bénin. La colonie du Dahomey, la période de colonisation française de l'actuel Bénin, de 1894 à 1958. La République du Dahomey devenu l'actuel Bénin de 1958 à 1960 et de cette date à 1975.

effectuée souvent loin du pays d'origine, horaire journalier laissé à l'initiative des employeurs, aucune indemnité prévue en cas de maladie, blessure, ou accident²¹.

13. Au Congo Brazzaville, l'administration coloniale, soucieuse des intérêts à long terme, va entreprendre la mise en valeur de la colonie en se substituant aux compagnies concessionnaires. Les méthodes utilisées, à savoir le travail forcé et l'impôt indigène vont se heurter à la résistance des hiérarchies lignagères. Cette répugnance des autochtones n'est pas forcément due au caractère obligatoire du travail, mais surtout à l'emprise de la tradition, car l'Africain habitué, à l'époque en tout cas, à n'obéir qu'à son chef traditionnel, était très mal préparé à subir l'autorité d'une tierce personne²². Cette résistance des autochtones se traduira par la rébellion, la fuite des hommes valides avec pour conséquence, la famine²³. Scandalisées par les abus auxquels a donné lieu le travail forcé, de nombreuses associations et personnalités firent le vœu de voir s'instaurer en Afrique, un régime de liberté de travail²⁴. C'est pourquoi, le travail forcé ne sera réellement aboli dans les colonies françaises d'Afrique qu'après la Seconde Guerre Mondiale. Cependant, dès 1930 grâce à une Convention internationale conclue sous l'égide de l'OIT²⁵, la Convention n°29 a posé le principe de l'interdiction du travail forcé, sauf quand :

Le travail à exécuter a un intérêt direct et important pour la collectivité ;

Il est d'une nécessité actuelle et imminente ;

S'il s'agit de tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;

S'il s'agit de tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire²⁶.

Par conséquent, la condamnation du travail forcé devait permettre l'émergence d'un travail libre.

²¹ B C Amoussou, *op cit*, p 37 ; R P Aupiais, Le travail forcé, *Revue apologétique*, août 1929, p.189.

²² A Robert, Le droit du travail et la mentalité africaine, *Penant* 1962, n°690.

²³ P Ngaka, *Le droit du travail au Congo Brazzaville*, éd. L'Harmattan, 2006, p.11.

²⁴ G Bry, *Cours de législation industrielle*, Paris 1912, p 492.

²⁵ Les fondateurs de l'OIT attendaient essentiellement de l'Organisation qu'elle adopte, promeuve et vérifie l'application des conventions et recommandations internationales du travail. Les conventions lient les Etats après ratification, c'est-à-dire après un acte volontaire par lequel ceux-ci s'engagent à les appliquer. Les recommandations ne possèdent pas cette valeur obligatoire : elles contiennent des normes de référence dont elles incitent les pays à s'inspirer dans leur législation et leur pratique.

²⁶ également F Mounguengue, *Le droit du travail expliqué suivant l'ordre des articles du code*, Tome 1, 1^{ère} éd. EOM, 1994, p.9.

∞ **Le travail libre**

14. Contrairement au travail asservi, le travail libre a commencé à l'époque coloniale et s'est poursuivi après les indépendances.

- L'époque coloniale

15. Pour Madame C Marie Josée de Dravo Zinzindohoue qui a écrit l'une des premières thèses sur le droit du travail Ohada, le travail libre et l'émergence normative d'une législation du travail en Afrique ont été favorisés par l'influence et l'application des grands principes prônés par les idéologies qui gouvernaient le monde à l'époque, au point où cette évolution a abouti à l'institution des premiers codes en Afrique subsaharienne²⁷.

∞ **Les idéologies en faveur du travail libre**

16. Les idéologies anticolonialistes prônaient la fin de l'asservissement des travailleurs d'Outre-mer et l'institution du travail libre. Raison pour laquelle les grandes puissances de l'époque : les USA et l'URSS ont influencé aussi bien l'ONU que l'OIT²⁸ pour y parvenir.

Ainsi, après la Seconde Guerre Mondiale²⁹, l'OIT adopta le 19 juin 1947 une Convention pour donner force obligatoire à un certain nombre de principes, au nombre desquels le principe de non-discrimination. Il faisait obligation à la France d'étendre à ses territoires d'Outre – mer la législation du travail en vigueur, en même temps, était mis en avant le

²⁷C Marie José de Dravo Zinzindohoue, *op cit*, p 44.

²⁸ Les fondateurs de l'OIT avaient essentiellement à l'esprit la création d'une institution protectrice de normes, et cela pour plusieurs raisons. Les premières provenaient de la situation déplorable des ouvriers, des ouvrières et des enfants d'ouvriers dans les pays qui s'industrialisaient au XIX^e siècle. Les personnalités qui s'en émurent ne venaient pas seulement des cercles intellectuels. On trouvait parmi elles des praticiens, fonctionnaires ou médecins. On y rencontrait encore des patrons humanistes.

Mais pour un employeur ou un homme d'Etat, les motifs généraux d'imposer des limites au laisser-faire social s'accompagnaient d'une préoccupation de nature économique : l'amélioration des conditions d'emploi décidée dans certaines entreprises risquait de pénaliser celles-là vis-à-vis de leurs concurrents directs, en augmentant leurs coûts de revient. Leurs dirigeants cherchèrent par conséquent à obtenir une généralisation de garanties minimales pour les salariés et une réglementation à cet effet applicable à tous. v Jean-Michel Servais, *Droit international du travail*, éditions Larcier, 2015, p 14 et s.

²⁹ Le premier conflit mondial modifia considérablement le contexte général, politique et social dans lequel ses premières tentatives de réglementation internationale avaient vu le jour. Tous les belligérants, y compris du côté allemand, soulignaient les souffrances et les sacrifices des ouvriers au cours de cette période et la dette de gratitude des pays envers eux. Les travailleurs étaient représentés par de puissantes organisations, politiques et syndicales, au caractère international très marqué. Les différences de climat, de mœurs et d'usages, d'opportunité économique et de tradition industrielle rendent difficile à atteindre, d'une manière immédiate, l'uniformisation absolue dans les conditions de travail. Les dispositions constitutives de l'OIT dans le Traité de Versailles avaient donné à l'Organisation établie à Genève, une large compétence.

Durant la seconde guerre mondiale, l'Organisation - qui s'était transférée à Montréal au Canada - chercha à maintenir ses activités normales, malgré toutes les difficultés budgétaires. Elle continua à mener à bien des projets d'assistance technique, liés à ses normes internationales. V Jean-Michel Servais, *op cit*, p 16 et s.

principe de l'assimilation des peuples d'Outre – mer, en ce sens que pour les socialistes en 1920, la métropole et les colonies forment un « tout indissoluble »³⁰. C'est pourquoi, dans les colonies françaises, il ya eu une évolution notable à partir de la Conférence de Brazzaville de 1944, car les dispositions du code du travail métropolitain furent transposées dans les colonies moyennant parfois des adaptations, par le biais d'un certain nombre de décrets³¹ éparpillés.

Pour corriger cet état de choses, il a fallu recourir à la mise en place d'une codification tenant compte de l'évolution économique des territoires d'Outre – mer, et surtout de l'apparition du salariat.

∞ **La codification en faveur du travail libre**

Elle a commencé avec le code Moutet, puis le Code de 1952.

∞ **Le Code Moutet**

17. Le Code Moutet³² qui date du 17 octobre 1947 a permis de régler pour la première fois le contrat de travail, le salaire, l'hygiène et la sécurité, les services médicaux, les délégués du personnel, le placement, les conventions collectives, le règlement des conflits de travail, autant de droits en faveur des travailleurs africains. Ce code ne fut pas promulgué à cause de l'opposition de certains employeurs coloniaux et des oppositions juridiques sur la question de savoir si le texte devait être pris par décret ou par voie législative. C'est pourquoi, le successeur du ministre Marius Moutet a préféré le suspendre pendant cinq (5) ans. Finalement, c'est la loi n°52 / 1322 du 15 décembre 1952 qui va instituer un autre code du travail dans les territoires relevant de la France d'Outre - mer³³. Comme le remarque la doctrine « ce fut une œuvre juridique importante, d'une part du point de vue de son contenu

³⁰C Marie José de DravoZinzindohoue, *op cit.* p.45. Jacques Le Goff, *Droit du travail et société*, Tome 1, *Les relations individuelles de travail*, Presses universitaires de Rennes, 2001, p 47.

³¹ Par exemple, le décret du 7 août 1944 sur les syndicats ; le décret du 17 août 1944 relatif au corps d'inspection du travail.

³² M Marius Moutet fut avocat, puis homme politique français né le 19 avril 1876 à Nîmes et décédé le 29 octobre 1968 à Paris. Il est ministre des colonies dans les gouvernements de front populaire du 4 juin 1936 au 10 avril 1938. M Moutet est confronté aux difficiles questions coloniales. Il a supprimé le bague en Guyane. Pour améliorer le sort des populations colonisées, il vide le code de l'indigénat de sa substance au cours des années 1936 et 1937 et l'abroge complètement le 6 avril 1938. Il fait interdire le travail forcé dans toutes les colonies (Loi du 17 juin 1937, décret du 12 août 1937).

³³ v C Marie José de DravoZinzindohoue, *op cit.* p. 46 et s ; JORF n° 1067, code du travail dans les territoires d'Outre – mer, 1956, *Imprimerie du journal officiel* ; Pierre Hugué, *Code du travail d'Outre – mer, texte et commentaire*, *Recueil Sirey*, 1953.

et, d'autre part, par le fait que dans les autres disciplines juridiques, il n'y a pas eu une telle codification d'une législation autonome à l'égard du droit métropolitain³⁴ ».

18. Comme le Code Moutet, le mérite du Code de 1952 est d'avoir prévu des dispositions générales portant sur la définition du travailleur³⁵ et de l'employeur, l'interdiction du travail forcé³⁶, la reconnaissance de la liberté d'expression directe et collective aux travailleurs et leurs représentants sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. De même, il a réglementé une fois de plus les syndicats professionnels, le contrat de travail, les salaires, les conditions de travail, l'hygiène et sécurité, le service médical, les organismes et moyens d'exécution, les différends du travail, les pénalités et les dispositions transitoires³⁷ jusqu'à l'accession des Etats africains à l'indépendance en 1960 et parfois même bien après les indépendances dans la mesure où l'avant-projet d'Acte uniforme OHADA sur le droit du travail s'inspire du Code de 1952, en reprenant le même contenu avec certes des adaptations au contexte actuel.

∞ **L'époque postcoloniale**

∞ **A partir de 1960**

19. Dans les années 1960, après les indépendances, chaque Etat africain francophone élaborera son propre code du travail, en s'inspirant largement du code du travail d'Outre – mer de 1952. Cela témoigne de la volonté des gouvernants de doter le pays des lois en matière sociale cadrant mieux avec la réalité locale, dans la mesure où le droit d'avant cette période post coloniale était un droit octroyé applicable à des grands ensemble (Afrique équatoriale française)³⁸.

20. Ainsi, le premier code du travail burkinabé fut établi par la loi n° 26 – 62 AN du 7 juillet 1962³⁹. Le Congo Brazzaville à travers la loi n°10/64 du 25 juin 1964 portant Code du travail⁴⁰; le Dahomey qui deviendra plus tard le Bénin le fera par l'Ordonnance n°33/PR/MFPTT du 28 septembre 1967. La loi 1998 – 2004 du 27 janvier 1998 portant

³⁴P. Kiemde *op.cit*, p.15.

³⁵ v art.1.

³⁶ v art.2.

³⁷ Il y a lieu même de dire que pour une nouvelle harmonisation du droit du travail en Afrique francophone.

³⁸P. Ngaka, *op.cit*, p;13.

³⁹ - Loi n°26 – 62/AN du 7 juillet 1962 portant adoption du code du travail JORHV, n°33 bis spécial du 18 août 1962, p 862.

⁴⁰P Ngaka, *op.cit*, p13.

nouveau code du travail au Bénin a abrogé l'Ordonnance n° 33/PR/MFPTT du 28 septembre 1967⁴¹.

21. En dépit de ces quelques progrès⁴² notés dans tel ou tel pays francophone, surtout pour tenir compte de l'intégration juridique à l'échelle mondiale et régionale⁴³, lutter contre l'insécurité juridique et judiciaire, et finalement relancer l'économie⁴⁴ des pays africains de la zone franc, les ministres des finances de ces Etats, ont manifesté l'intention de créer une organisation pouvant secréter un droit uniforme, adapté dans le domaine des affaires, simple, attractif à l'endroit des investisseurs. C'est ainsi, qu'après la mission de faisabilité dirigée par le juge Keba Mbaye, le 17 octobre 1993 fut créée à Port-Louis (Ile Maurice) l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des affaires (OHADA) par 14 pays africains de la zone franc⁴⁵. L'intégration juridique recherchée vise en réalité une ambition, à savoir créer un climat de confiance propice à l'investissement pouvant conduire à un développement économique durable⁴⁶.

22. Pour atteindre ses objectifs⁴⁷ prévus par le préambule du Traité Ohada, ainsi que ses articles 1 et 2, l'Ohada fonctionne grâce à cinq (5) institutions : la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement, le Conseil des Ministres, le Secrétariat Permanent, la Cour

⁴¹ B C Amoussou, *op.cit*, p 13.

⁴² v P G Pougoué, Les droits fondamentaux de l'homme au travail dans les Traités africains, in *Mondialisation, Travail et Droits fondamentaux*, Isabelle Daugareilh (dir.), éditions LGDJ, 2005, p 121 et s.

⁴³ - J Issa – Sayegh, J Lohoues – Oble, *Harmonisation de Droit des affaires*, éd. Juriscope, 2002 p 47 et s.

⁴⁴ - Préambule du Traité de l'Ohada ; Mamadou Koné, *Le nouveau droit commercial des pays de la zone Ohada, comparaisons avec le droit français*, éd. LGDJ, 2003, p. 120, n°99. ; Ousseseynou Sow, *La sécurisation des engagements bancaires dans les Etats parties au Traité de l'Ohada*, NENA, 2010, p 81 et s

⁴⁵ - v Préambule du Traite de l'Ohada ; Mamadou Koné, *Le nouveau droit commercial des pays de la zone Ohada, comparaisons avec le droit français*, éd. LGDJ, 2003, p 120, n°99 ; H B Modi Koko, *Droit communautaire des affaires (Ohada-Cemac), Tome 1, Droit commercial général et droit de la concurrence*, éd. Dianoïa, 2008, p 17 ; J Issa-sayegh, J Lohoues-oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éd. Juriscope, 2002, p 91 et s ; Boris Martor et alii, *Le droit uniforme africain des affaires issu de l'Ohada*, éd. Litec, 2004, p 1 et s. ; HA Bitsamana, *Précis de droit commercial ohada*, éditions Souvenir, Porto novo, 2006, p 14 ; H A Bitsamana, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, éd. LMI, 2014, p 31 ; M S Tumnde et alii, *Unified business laws for africa*, publié par l'UNIDA, 2^e édition, p 1 ; B Marthor et alii, *Business law in africa*, 2^e édition, GMB, 2007, p1 et s ; F Onana Etoundi, La révision du Traité OHADA de Port-Louis, *Pénant*, n° 865, oct. 2000, p 397 ; F Onana Etoundi, *Grandes tendances jurisprudentielles de la cour commune de justice et d'arbitrage en matière d'interprétation et d'application du droit ohada (1997-2010)*, édition spéciale : octobre 2011, p 11 ; P G Pougoué, *Doctrine ohada et théorie juridique*, in *Revue de l'Ersuma*, n° spécial, novembre/ décembre 2011, p 9 et s ; F Onana Etoundi, Les expériences d'harmonisation des lois en Afrique , in *Revue de l'Ersuma*, n° 1, juin 2012, p 17 et s ; J Issa-sayegh, Talfi Bachir, *Repertoire quinquennal ohada (2000-2005)*, publié par l'Unida, p 11 et s.

⁴⁶ -v P G. Pougoué, Y R Kalieu Elongo, *Introduction critique à l'Ohada*, PUA, 2008, p.25.

⁴⁷ -A Mouboul, *Comprendre l'organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires*, p 20 ; H A BITSAMANA, *Dictionnaire ohada*, «3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 235. .K Diawara, S Lavallée, La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) dans l'espace ohada : pour une ouverture aux considérations non économiques, *Revue internationale de droit économique*, éditions De Boeck, Bruxelles 2015, p 443 et s.

Commune de Justice et d'Arbitrage et l'Ecole Régionale Supérieure de la Magistrature⁴⁸. C'est donc ce cadre institutionnel de l'Ohada qui a permis l'adoption progressive des Actes uniformes à partir de 1997. A ce jour, il y a neuf (9) lois uniformes en application à travers les dix sept (17) pays membres de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des affaires, plus précisément l'Acte uniforme sur le droit commercial général, l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique, l'Acte uniforme portant organisation des sûretés, l'Acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution, l'Acte uniforme relatif aux procédures collectives d'apurement du passif, l'Acte uniforme sur l'arbitrage⁴⁹, l'Acte uniforme portant droit comptable, l'Acte uniforme relatif aux contrats de transport de marchandises par route, enfin l'Acte uniforme relatif aux sociétés coopératives⁵⁰. Comme le prévoit l'art. 2 du Traité révisé de l'Ohada, d'autres matières feront l'objet d'une harmonisation. Il s'agit du droit de la vente, du droit du travail, et toute autre matière que le Conseil des Ministres déciderait à l'unanimité d'y inclure, conformément à l'objet du Traité précité et de son article 8. La doctrine pense déjà au droit de la preuve, au droit des contrats, au droit de la concurrence, au droit bancaire, au droit des sociétés civiles⁵¹.



La réforme du droit du travail envisagée par le droit Ohada

23. Comme l'a souligné une partie de la doctrine « l'entrée en vigueur de l'Acte uniforme sur le droit du travail constitue selon nous à la fois une nécessité, mais aussi une solution à

⁴⁸- A Mouboul, *op cit*, p 29 et s ; J. Issa-sayegh et J. Lohoues-oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éd.juriscopie, 2002, p 155 et s ; Ph Tiger, *Le droit des affaires en Afrique*, Que sais-je ? éd. PUF 1999, p 35 et s.

⁴⁹ v Philippe Fouchard (dir.), *L'ohada et les perspectives de l'arbitrage en Afrique*, volume 1, éditions Bruylant, 2000 ; P Meyer, *Ohada, L'arbitrage*, éditions Juriscopie, 2002 ; Règlement d'arbitrage de la CCJA, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, 1999, n° 5, p 24 et n° 6, p 19 ; R Amoussou-Guenou, *Le droit et la pratique de l'arbitrage commercial international en Afrique subsaharienne, thèse, Paris II, 1995* ; Botokro Komivi Tchapo, *L'arbitrage au Togo, Revue togolaise de droit des affaires et de l'arbitrage*, n° 0, mars 2000, p 8 ; Kenfack Douaini, *La notion d'ordre public international dans l'arbitrage ohada, Revue camerounaise de l'arbitrage*, 2001, n° 29, avr. – juin 2005, p 3 ; ohada.com /ohada.com/ Ohadata D—08-58 ; Dominique Hascher, *Les rapports entre le juge étatique et l'arbitre, L'Ohada et les perspectives de l'arbitrage en Afrique*, in L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique, Actes de colloque, Yaoundé 1999, université internationale d'Alexandrie, Travaux du Centre René-Jean Dupuy, éditions Bruylant, Bruxelles, 2000, p 209 ; Thierry Lauriol, *La naissance d'un nouveau droit de l'arbitrage en Afrique, Revue internationale de l'arbitrage*, n° spécial, octobre 2001, p7.

⁵⁰H-A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, éditions L'Harmattan, Paris, 2015, p 21 et s. A Mouboul, *op cit*, p.25 ; J. Issa-sayegh et J. Lohoues-oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éd-juriscopie, 2002, p.154 et s ; Ph Tiger, *op.cit*, p. 44 et s ; Pascal K Agboyibor, *L' OHADA a adopté un Acte uniforme relatif au transport des marchandises par route, Revue de droit des affaires internationales*, 2003, n° 4, p 440 ; Mathurin Brou Kouakou, *Le nouveau droit des contrats de transport de marchandises par route dans l'espace ohada, Penant*, n° 845, oct. – déc. 2003, p 394 ; Ibrahim Khalil Diallo, *Etude de l'Acte uniforme relatif au contrat de transport de marchandises par route, Le bulletin du transport multimodal*, juil. – déc. 2003, p 394 ; Aboudramane Ouattara, *Une innovation technologique dans l'espace ohada : La lettre de voiture électronique en matière de contrat de transport de marchandises, Revue internationale de droit comparé*, Volume 60, 2008, p 61 ; Gaston Ngamkan, *Le contrat de transport sous la bannière de l'ohada et à la lumière de la CMR européenne*.

⁵¹- P G Pougoue, Y R Kalieu Elongo, *introduction critique à l'Ohada*, éd. PUA, 2008, p.82.

certaines difficultés pratiques⁵² ». Cette harmonisation permettra de rassurer et d'accroître la confiance des investisseurs étrangers ou autochtones au regard de ses nombreux avantages tant pour les salariés que pour les employeurs : protection des salariés, un nouvel élément d'intégration de l'économie informelle dans le secteur formel⁵³, imposer aux tribunaux et aux justiciables sur le territoire des Etats parties des règles intangibles, et donc une prévisibilité des risques juridiques en étant finalement un vecteur de sécurité juridique⁵⁴.

24. Au regard de son utilité, l'Acte uniforme sur le droit du travail demeure un chantier en cours depuis une quinzaine d'années⁵⁵. En effet, c'est depuis 1999 que le Conseil des Ministres de l'Ohada a décidé à Ouagadougou de l'harmonisation du droit du travail, et donné son accord en 2002 à Brazzaville pour la rédaction d'un avant-projet. Dans le même contexte, en 2001, le BIT allait confier une étude au Pr Béraud intitulée « Etude préalable à l'adoption d'un Acte Uniforme en droit du travail dans le cadre de l'Ohada ». Finalement un projet de rédaction d'un Acte Uniforme a été confié à Madame Couty Fall, laquelle se chargea de le remettre aux Commissions Nationales de l'Ohada en juillet 2003, pour recueillir leurs suggestions. D'autres rencontres se sont poursuivies à Bamako, NDjamena et Lomé de 2004 à 2010 à ce sujet, au point où les Commissions Nationales se sont accordées sur toutes les dispositions, pour enfin permettre au Conseil des Ministres de l'OHADA de l'adopter le moment venu. Si l'avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail comprenait 480 articles, six livres et quatorze (14) titres portant essentiellement sur les droits fondamentaux, les conventions relatives au travail, la réglementation du travail, les conflits de travail, le contrôle de l'application de la législation, les sanctions, pénalités et dispositions diverses ; d'autres travaux qui ont eu lieu en 2010 à Lomé au Togo⁵⁶ ont permis de le retoucher, par la mise en place d'un projet d'Acte uniforme⁵⁷ relatif au droit du travail, lequel compte désormais 283 articles, dix titres, tout en conservant les thématiques fondamentales du droit du travail comme les droits fondamentaux, le contrat de travail, les conditions de travail, la santé et sécurité au travail, la représentation du personnel et droit syndical, les conventions et

⁵² P Reiss, Le droit du travail dans le droit de l'Ohada, *Revue de l'ERSUMA* n°1, juin 2012, p.244.

⁵³ v Bello Ahmed, Pourquoi il faut adopter le projet d'Acte Uniforme de l'Ohada relatif au droit du travail, *Revue de droit uniforme africain*, actualité trimestrielle de droit et de jurisprudence n° 0052011, p.15 et s.

⁵⁴ -P Reiss, *idem*.

⁵⁵ - A propos de l'historique du projet d'Acte uniforme relatif au droit du travail, v Bello Ahmed, *op cit*, p.13 et s.

⁵⁶ v Rapport de synthèse de travail de la réunion des Commissions Nationales de l'OHADA sur l'avant-projet d'Acte uniforme relatif au droit du travail, Lomé (Togo) du 27 septembre au 2 octobre 2010.

⁵⁷ Avant la rédaction du projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, prélude à l'adoption d'un Acte uniforme relatif au droit du travail le moment venu, il ya eu d'abord l'avant-projet d'Acte uniforme proposé en 2002 et celui de 2006.

accords collectifs, les conflits du travail, les organismes et moyens d'exécution, les dispositions pénales.

25. Toutefois, au moment où l'Afrique francophone envisage d'harmoniser⁵⁸ son droit du travail dans le cadre de l'Ohada, compte tenu de nombreux avantages attendus, tant à l'endroit des employeurs que des salariés⁵⁹, il est malheureusement triste de constater de nos jours que la situation sociale des salariés africains dans le secteur privé demeure alarmante, du fait de la violation flagrante et courante de leurs droits par les employeurs nationaux ou étrangers au moment de l'accès au travail, de l'exécution, de la suspension ou de la rupture des contrats de travail. Les mêmes écarts sont observés dans l'exercice de leurs droits collectifs comme le droit syndical, le droit de grève, la négociation collective, le règlement collectif des différends du travail, leur exclusion dans la cogestion des entreprises. On pourrait même penser dans certaines situations, à un recul des droits ou un retour en arrière correspondant au travail asservi, c'est-à-dire l'esclavage ou le travail forcé.

26. Cette situation déplorable peut s'expliquer entre autres par diverses crises économiques et politiques que traverse l'Afrique postcoloniale, la pauvreté de bon nombre de ces pays entraînant comme effets négatifs : la corruption, le trafic d'influence, le chômage, l'impunité généralisée, la paupérisation des travailleurs, la faible productivité... Dès lors, elle contribue au non respect du droit du travail par les employeurs plus ou moins nantis, au point où ce droit devient l'une des disciplines juridiques les plus violées, mieux un droit plus formel qu'effectif, sinon un droit ineffectif, ce qui ne peut qu'interpeller le juriste.

27. Par conséquent, l'intérêt de cette recherche consiste à attirer l'attention des gouvernants des Etats parties, celle des dirigeants de l'Organisation Internationale du Travail, des pays occidentaux qui militent pour la croissance économique en Afrique, de tous les intellectuels du monde, et surtout des rédacteurs du futur Acte uniforme sur le droit du travail, de prendre connaissance de tous les maux qui dégradent actuellement la dignité du salarié africain, malgré l'existence de nombreuses lois nationales protectrices de leurs droits, en vue d'un changement qualitatif et effectif de mentalité de toutes les personnes concernées par l'application de la législation du travail en Afrique. A défaut, la réforme Ohada envisagée et

⁵⁸ v J Issa-sayegh, J Lohoues-oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éditions juriscope, 2002, p 46.

⁵⁹- P G Pougoue et alii, *Encyclopédie Ohada*, éd. Lamy, p 164 et s ; Bello Ahmed, *op.cit*, p.15 et s, P Reis, *op.cit*. p. 244; C M José de Dravo-Zinzindohoue, *op.cit*, p 21 et s.

attendue certainement dans un futur proche, produira les mêmes résultats constatés aujourd'hui, c'est-à-dire qu'elle risquera fort probablement d'être vouée à l'échec⁶⁰.

28. Dans un souci de synthèse, il convient d'affirmer que ce travail de recherche porte sur l'ineffectivité du droit du travail africain actuel afin de contribuer à l'effectivité⁶¹ du futur droit du travail en cours de gestation dans le cadre de l'OHADA. Les écarts dans l'application du droit du travail dont il s'agit concernent tout d'abord les relations individuelles de travail (Partie 1) ; et ensuite les relations collectives de travail (Partie 2).

⁶⁰- En effet, comme chacun le sait, les mêmes causes entraînent les mêmes effets. Dès lors, on ne pourra pas s'attendre à un droit du travail de croissance. Plutôt, les travailleurs africains vont continuer à observer la violation constante de leurs droits, sans défense significative.

⁶¹ Sur la notion d'effectivité, v Yann Leroy, *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, éditions LGDJ, 2011, p 1 et s. Pour cet auteur, le terme « effectivité » n'est de manière générale que très peu utilisé dans les différents domaines de la connaissance. Dans sa première acception, est effectif, ce qui se traduit par des actes réels, tangibles, c'est-à-dire qui existe réellement, ce qui est une réalité. En droit, deux des trois définitions de l'adjectif effectif proposées par le dictionnaire de vocabulaire juridique, publié sous la direction du Pr Cornu, correspondent à cette acception, puisqu'il considère comme effectif, ce « qui a été réalisé, accompli, fait » ou ce qui correspond à la réalité, autrement dit qu'elle est appliquée dans les faits. C'est cette idée qui correspond à la définition très généralement attribuée à l'expression « effectivité du droit ». C'est l'acception que retient, en première analyse, le Doyen Carbonnier dans son article précurseur publié en 1958, en décrivant l'effectivité comme l'application effective de la règle de droit. C'est encore la définition très largement proposée au cours d'un séminaire international sur le thème de l'effectivité du droit du travail, organisé en 2005, par le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. L'effectivité est alors entendue comme le « caractère d'une règle de droit qui est appliquée réellement » (v Effectivité in H Reid, Dictionnaire de droit québécois et canadien, éd. W et L, 2^e édition, 1996, p 206 ; G Cornu, *Vocabulaire juridique*, éditions PUF, 1987, p 384), le « degré de réalisation, dans les pratiques sociales, des règles énoncées par le droit » (v P Lascoumes, Effectivité in A J Arnaud, Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit, p 217). D'autres termes lui sont en outre associés, comme le précise le Pr Luzius Madet, « les concepts d'effectivité, d'efficacité, d'efficience, etc., sont employés dans des acceptions variables au gré des auteurs qui, souvent ne prennent pas la précaution de les définir.

En revanche, par ineffectivité, il faut alors entendre « caractère d'une règle de droit qui ne produit pas l'effet voulu, qui n'est pas, ou qui est peu appliquée » (v Gérard Cornu, *op cit*, p 540), ou encore les écarts qui existent dans l'application des normes juridiques en matière du travail. Ex. l'insuffisance du contrôle et des sanctions en droit du travail, puis l'insécurité et la complexité de ce droit, l'inflation des règles (v Pr Catherine Marraud, in *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, éd. LGDJ, 2011, VI) ; Ph. Jestaz, *Le droit*, 3^e édition, Dalloz, 1996, p 72 et s.

PARTIE 1 – L’effectivité relative dans les relations individuelles de travail

29. La recherche d’une activité salariée est effectuée dans le cadre d’un marché de travail dont l’organisation relève aussi bien des entreprises que de l’Etat, notamment quand le taux de chômage atteint un niveau considérable. Elle suppose normalement un effort de gestion prévisionnelle du personnel dans chaque entreprise de tout Etat partie. Dès que le candidat salarié a trouvé un emploi qui correspond à ses aptitudes professionnelles, il y aura lieu à la conclusion d’un contrat après accord avec l’employeur⁶², car l’établissement des relations individuelles de travail entre d’une part l’employeur, et d’autre part le salarié s’opère par voie contractuelle. Comme pour tout contrat, le contrat de travail exige le respect des dispositions légales tenant aux parties et à la forme du contrat. De ce contrat vont naître des obligations qui pèsent sur chacune des parties ; elles peuvent être suspendues ou modifiées en cours de contrat. A défaut, le contrat de travail peut-être rompu pour diverses causes, ou occasionner de nombreux litiges qui vont opposer l’employeur et le travailleur.

30. C’est dire que l’étude des relations individuelles de travail recouvre deux aspects principaux : le premier aspect concerne l’accès et la vie dans l’entreprise ; alors que le second aspect est relatif à la rupture du contrat de travail pouvant occasionner divers conflits de travail.

31. Toutefois, si d’un point de vue théorique plusieurs textes⁶³ les règlementent parfaitement ; en revanche dans la pratique, il existe généralement des écarts⁶⁴ dans leur application. C’est ce que nous allons démontrer en insistant tout d’abord sur les irrégularités constatées au moment du recrutement et de l’exécution du contrat de travail dans l’entreprise (Titre 1) ; ensuite, sur les abus à l’occasion de la rupture du contrat de travail et dans le règlement des conflits de travail (Titre 2).

⁶² v P Ngaka, *op cit*, p 64.

⁶³ - v Codes du travail : français, art. L 1221-1 et s ; Burkinabé, art. 38 et s ; ivoirien, art. 13. 1 et s ; sénégalais, art. L 30 et s ; togolais, art. 34 et s ; béninois, art.9 et s ; tchadien, art. 48 et s ; gabonais, art. 18 et s ; congolais, art. 26 et s.

Ces dispositions légales s’inspirent généralement du Code du travail d’Outre-mer de 1952 et du Code du travail français. Il en va de même pour l’avant-projet d’Acte uniforme portant droit du travail ; J Issa-sayegh, J Lohoues-oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éd.jurisque 2002, p 46 et s.

⁶⁴ v supra n° 32 et s.

TITRE 1– Les irrégularités au moment du recrutement et de l'exécution du contrat de travail dans l'entreprise

32. L'accès à l'emploi concerne aussi bien la reprise d'un emploi que l'accès au premier emploi. Dans un cas comme dans l'autre, les pouvoirs publics doivent normalement s'efforcer de favoriser les ajustements entre les offres et les demandes d'emploi. Techniquement, l'accès à l'emploi salarié se réalise en deux phases : l'une est celle du recrutement, l'autre est celle de la conclusion du contrat de travail. C'est le mode traditionnel d'accès à l'emploi⁶⁵, tel que prévu par le code du travail de chaque Etat membre. C'est dire que dans une société où les relations humaines se nouent ou se dénouent conformément aux dispositions légales, il va de soi que l'employeur, voire le travailleur subordonné doit se référer au Code du travail pour établir la relation professionnelle. C'est à travers ce code et bien d'autres sources juridiques professionnelles⁶⁶ que l'employeur et le salarié doivent s'en tenir pour la conclusion du contrat de travail, ses effets juridiques et notamment les conditions de travail. Le non respect des dispositions légales au moment de la formation du contrat de travail et de son exécution expose en principe l'employeur à des sanctions civiles ou pénales.

33. Or, avec la crise de l'emploi, le dysfonctionnement des services publics répressifs des Etats parties, le tribalisme, la corruption⁶⁷, l'impunité généralisée qui favorise la violation des lois républicaines, plusieurs employeurs se permettent de violer divers textes en matière sociale sans crainte d'une quelconque répression⁶⁸ étatique. Au point où, le travailleur africain au Sud du Sahara est contraint de subir des abus à chaque étape du contrat de travail. C'est pourquoi, actuellement il existe des irrégularités au moment du recrutement (chapitre 1) ; ensuite, pendant la vie au sein de l'entreprise (chapitre 2).

⁶⁵ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2010, n° 245.

⁶⁶ v également Christian Bessy, *La contractualisation de la relation de travail*, éditions LGDJ, p 75 ; F Duquesne, *Droit du travail*, éd. Gualino, 2015; p 27 et s.

⁶⁸ v supra, n° 438 et s.

Chapitre 1 -Les irrégularités au moment du recrutement

33bis. Le recrutement d'un collaborateur est un acte aussi important qu'incertain. Important, car pour l'entreprise, toute erreur coûte cher, immédiatement et à terme⁶⁹. Il est destiné à procurer du personnel à la fonction publique ou dans une entreprise relevant du secteur privé⁷⁰. La phase de recrutement est innervée par deux grandes libertés que sont la liberté du travail et la liberté du recrutement. La liberté du travail a pour objet de protéger tout citoyen contre les entraves au travail. Dans une acception positive, nul ne doit être empêché de travailler. Au contraire, dans une compréhension négative, cette liberté prohibe le travail forcé si bien que nul ne doit être contraint de travailler. Quant à la liberté du choix de ses collaborateurs, affirmée dans son principe, elle connaît quelques atténuations soit quant au choix de la personne recrutée, soit quant aux méthodes utilisées pour opérer ce choix⁷¹.

34. Pour mieux protéger les droits des personnes, garantir l'égalité des citoyens Devant la loi, lutter contre les discriminations, le législateur a prévu des textes qui réglementent l'accès⁷² à l'emploi et la conclusion du contrat de travail. Si certains employeurs s'efforcent de les mettre en valeur, d'autres y accordent peu d'importance aussi bien au cours de l'embauche (Section 1) ; que de la formation du contrat de travail (section 2).

⁶⁹ v J E Ray, *Droit du travail, Droit vivant*, 2013/2014, 22^e édition, Liaisons, 2013, p 64.

⁷⁰ v Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, éditions PUF, 2011, p 858.

⁷¹ v S T ournaux, *Droit du travail*, éditions Bréal, 2011, p 249 et s.

⁷² P-H Antomattei, Le recours à un cabinet de conseil en recrutement, in *Les aspects juridiques du recrutement*, Litec, 1994, p 79 ; D Balmay, Rapport de l'instance d'évaluation de la politique de l'emploi relatif au recours aux opérateurs externes, *Doc. fr.*, 2004 ; Un nouveau service public de l'emploi ? , *Dr social* 2006, 594 ; M Buisson, Recrutement, embauche, *SSL*, 1993, n° 655 ; E Burket, Le recrutement face à ses méthodes, *SSL*, 1992, n° 584, p 3 ; A Dunes, Responsabilité du conseil en recrutement de personnel, *BS Lefebvre*, 1989, p 257 ; D Gatamel, La constatation du recrutement, in *Les aspects juridiques du recrutement*, Litec, 1994, 129 ; J Hauser, Incapacité juridique et emploi, *Dr social* 1991, 553 ; G Lyon-Caen, Le droit de l'emploi, *D* 1982, chron. 133 ; *Le droit du travail, les sans-emploi et la loi*, éd. Calligrammes, 1987, 204 ; D Marchand, Recrutement et embauche, *SSL*, 1984, n° 211, suppl. ; M Muller, Le pointage ou le placement, *Histoire de l'ANPE*, éd. L'Harmattan, 1994 ; X Prétot, Les obstacles légaux au recrutement, in *Les aspects juridiques du recrutement*, Litec, 1994, 41. ; La réforme du service public de placement des travailleurs privés d'emploi, *RD sanit. soc.* 1987. 542 ; J Puissochet, L'ANPE, pour quoi faire ? , *Dr social* 1975, 6 ; J-E Ray, Les nouvelles dispositions relatives au recrutement, une loi macédonienne ? , *Dr social* 1993, 103 ; L'opération de recrutement, in *Les aspects juridiques du recrutement*, Litec 1994, 115 ; Y Rousseau, Conseils en recrutement, chasseurs de tête, et notion de placement, *Dr social* 1990, 545 ; Du monopole public du placement à un nouveau service public de l'emploi, *Dr social* 2005, 456 ; R Salais, N Baverez et B Reynaud, *L'invention du chômage*, PUF, 1986 ; J Savatier, Les discriminations dans l'emploi à raison du sexe, *Dr social* 1984, 339 ; Y Serra, Les obstacles conventionnels au recrutement, in *Les aspects juridiques du recrutement*, Litec 1994, 63 ; B Sousi-Roubi, Réflexions sur les discriminations sexistes dans l'emploi, *Dr social* 1980, 31 ; D Soldini, Le service public de l'emploi et le droit de le droit de la concurrence, *Dr social* 2006, 599 ; A Supiot, *Les inégalités entre sans-emploi, les sans-emploiet la loi*, éd. Calligrammes 1998, 185 ; M Véricel, La réorganisation du service public de l'emploi, *JCP G*, 2005, I, 115 ; C Willmann, L'identité juridique du chômeur, *LGDJ*, 1998.

Section1 – L’embauche

35. L’acte de conclure ou de ne pas conclure un contrat de travail⁷³ s’inscrit dans l’exercice de plusieurs libertés ou droits fondamentaux : droit au travail, liberté du travail, liberté d’entreprendre. De plus, la relation de travail a un caractère personnel très marqué, qui suppose qu’une grande liberté soit reconnue à chacun dans le choix de son cocontractant au moment de l’embauche. Elle suppose l’engagement du salarié. L’employeur est libre d’embaucher un salarié sous réserve de respecter certaines règles. L’entreprise qui entend recruter des salariés doit faire un premier choix. Elle peut opter pour un recrutement direct ou pour un recrutement par intermédiaire. Que les opérations de recrutement soient réalisées par l’entreprise elle-même ou par un intermédiaire, celles-ci doivent être conduites en respectant la personnalité des candidats. Des dispositions importantes ont été adoptées au cours de ces dernières années pour essayer de mettre fin à de graves atteintes à la vie privée des demandeurs d’emploi⁷⁴. C’est dire que l’embauche⁷⁵ est précédée par le placement des demandeurs d’emploi (§1) ; ensuite elle doit se conformer à certaines règles applicables (§2).

⁷³ v F Gaudu, R Vatinet, *Traité des contrats*, éditions LGDJ, 2001, p 53.

⁷⁴ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, n° 247 et s.

⁷⁵ v Christian Bessy, *La contractualisation de la relation de travail*, éditions LGDJ, p 75 et s.

§1 – Le placement des demandeurs d'emploi

36. Le recrutement⁷⁶ des salariés préoccupe plusieurs gouvernements de divers pays. Il peut se réaliser à travers le placement des demandeurs d'emplois. On appelle placement, l'acte d'entremise entre l'offre et la demande d'emploi. Il est assuré par des agences étatiques concurremment avec des agences privées. Ainsi, l'accès à l'emploi peut s'effectuer de façon indirecte (A) ou directe (B).

A. L'embauche indirecte

37. En France, il existe des organismes qui s'occupent du placement des demandeurs d'emploi. C'est le cas de Pôle emploi⁷⁷, des établissements publics comme les chambres de commerce et d'industrie, des associations telles que l'APEC (l'association pour l'emploi des cadres). Leur rôle consiste à pouvoir :

- Inscrire les demandeurs d'emploi ;
- Faire la prospection et la collecte des offres d'emploi ;
- Assister les entreprises pour l'embauche et le reclassement de leurs salariés ;
- Publier les statistiques sur la situation du marché du travail⁷⁸.

Dans le même contexte, en Afrique francophone, des organismes visant le même objectif ont vu le jour grâce à une législation qui régleme cette question.

38. C'est pourquoi, au Burkina Faso, l'art. 7 du code du travail dispose que « le service public chargé de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle peut recevoir les offres de demandes d'emploi et assurer des opérations de placement sur requête d'employeurs, des travailleurs et des demandeurs d'emploi »⁷⁹.

⁷⁶ F Duquesne, *op cit*, p 50 et s.

⁷⁷ La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a créé une institution nationale publique, mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail, dont le nom « Pôle emploi » a été choisi en octobre 2008 qui résulte de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC. L'institution est dirigée par un directeur général nommé par décret pour une durée de 3 ans (art. L 5312-6 du Code du travail). Par ailleurs elle est administrée par un conseil d'administration composé de partenaires sociaux, de représentants de l'Etat et des collectivités territoriales (art. 5312-4 du code du travail), un médiateur national ainsi que des médiateurs régionaux sont désignés, afin de recevoir et traiter les réclamations émanant des usagers de Pôle emploi (art. 5312-12-1 du Code du travail).

v Bruno Siau, *Droit du travail*, 2^e édition, Larcier, 2014, p95 et s.

⁷⁸ - D Granguillot, *op cit*, p. 61; F Taquet, *Pratique du droit du travail*, ellipses, 2006, p 21 et s.

⁷⁹ - v également l'art. 11 – 1 du Code du travail de la Côte d'Ivoire selon lequel « les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de bureaux de placement privés ou publics ».

39. Au Congo Brazzaville, cette mission est confiée au Fond national pour l'emploi, au comité de l'emploi et à l'Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ONEMO). Dans le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, le législateur OHADA souhaite que l'Etat Partie fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des bureaux de placement de la main-d'oeuvre (art.250 AUDT). Toutefois, ces structures présentent des limites importantes pour l'accès à l'emploi des demandeurs d'emplois africains, notamment en raison de l'absence ou du mauvais fonctionnement de ces divers organismes⁸⁰.

40. Pour ceux qui existent, ils ne jouent pas exactement leur rôle. Par exemple, les statistiques sur le marché national manquent, au point où les citoyens de la plupart des Etats membres ignorent si le chômage est en baisse ou non. Bien mieux, certains législateurs nationaux accordent moins d'intérêt de l'accès à l'emploi par le truchement des organismes publics, à cause de l'absence de textes relatifs dans leurs Codes du travail⁸¹.

B. L'embauche directe

41. Il s'agit d'une embauche qui dépend de l'initiative exclusive de l'employeur.

En effet, celui-ci n'a pas besoin de recourir toujours aux services d'un organisme public ou privé pour procéder au recrutement d'un travailleur en cas de besoin. Raison pour laquelle, la doctrine précise que l'employeur qui désire embaucher directement un salarié fait connaître son offre d'emploi par voie d'affichage, insertion de la presse ou tout autre moyen de communication accessible au public, le cas de l'internet⁸². Malheureusement, si pour cette doctrine française, l'internet demeure un moyen de communication précieux et paraît très accessible au public ; la réalité prouve le contraire dans l'espace Ohada, dans la mesure où son usage à domicile est réservé à quelques intellectuels, les cybers cafés sont relativement rares, avec un coût qui refroidit une partie importante des citoyens notamment parmi les plus démunis. Il y a des quartiers ou des zones rurales qui n'ont pas accès à l'internet depuis des

⁸⁰- P Ngaka, *op.cit*, p 65. Dans le cas du Congo Brazzaville, un organisme sur trois essaie d'aider les jeunes à trouver l'emploi. Divers organismes reçoivent pour tâche de permettre une meilleure connaissance du marché de l'emploi. Il s'agit du Fonds national pour l'emploi, du Comité de l'emploi et de l'Office national de l'emploi et de la main- d'œuvre. Bien que prévu par l'article 167 du code du travail et organisé par le décret n° 54/64 du 12 février 1964, le Comité pour l'emploi n'a jamais fonctionné réellement ; la loi sur le Fonds national pour l'emploi, existe seulement au stade de projet. Par contre une place essentielle est occupée par l'Office national de l'emploi et la main-d'œuvre, institué par la loi du 17 septembre 1988.

⁸¹ - Codes du travail : Sénégal, Togo, Benin, Tchad, Gabon, l'avant-projet et le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail ...

⁸²- P Bauvert, N Siret, *Droit social*, éd Dunod, 2009/2010, p 17.

années, les problèmes d'électrification se posent couramment. C'est dire qu'en cas de publication d'une offre d'emploi par ce canal, elle n'atteindra qu'un public suffisamment réduit, celui de quelques privilégiés africains qui ont tout ce qu'il faut chez eux⁸³. Quant à l'affichage des offres d'emploi, il suffit d'une pluie pour qu'il n'y ait plus de trace, dans la mesure où elle est faite tout juste sur un mur abritant les locaux de l'entreprise. Quant à la presse elle a l'inconvénient majeur de ne pas intéresser un grand nombre de lecteurs, car l'africain à la quête d'un emploi préfère s'acheter du riz avec 500 f cfa que de les dépenser pour l'achat d'un journal. Au lieu de lire, ce citoyen préfère suivre la radio et la télévision. Non seulement leur champ d'écoute demeure très limité, mais ne peuvent que publier des offres d'emploi qui en réalité n'existent pratiquement pas, la liste des candidats présélectionnés étant connue d'avance.

⁸³ v *supra*, p.187.

§2 – Les règles applicables à l'embauche

42. Les règles applicables à l'embauche portent sur la procédure d'embauche(A) et les formalités y relatives (B).

A. La procédure d'embauche

D'une manière générale, la procédure d'embauche concerne la publication des postes d'emploi vacants (1) et l'organisation des tests de recrutement (2)⁸⁴.

1. La publication des offres d'emploi

43. En principe, avant tout recrutement, l'employeur ou les organismes qui s'occupent du placement des demandeurs d'emploi, doivent diffuser les offres d'emploi à travers plusieurs moyens : affichage, internet, radio, télévision, journaux, afin d'informer toute personne intéressée⁸⁵. En France par exemple, l'art. L 5332-2 du code de travail dispose que tout employeur qui fait insérer dans un journal, revue ou écrit périodique ou fait diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une offre anonyme d'emploi doit faire connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication. Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, celui-ci fournit au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur mentionnés au premier alinéa. L'objectif poursuivi est de centraliser au sein de cette agence les offres d'emploi et de lui permettre de jouer un rôle actif et utile, en les communiquant aux demandeurs d'emploi qui viennent les consulter, et en les diffusant par affiches ou publication par voie de presse parlée ou écrite)⁸⁶.

44. Cette publication des offres d'emploi pour être légale ne doit comporter ni des annonces des mentions sur la limite d'âge, le sexe, l'état de santé, la race, la religion, ni des allégations

⁸⁴ v l' art. 7 et s. du Code du travail du Burkina Faso. D'après cet article « le service public chargé de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles peut recevoir les offres et demandes d'emploi et assurer des opérations de placement sur requête des employeurs, des travailleurs et des demandeurs d'emploi ». Dans le même contexte, l'article 8 du code du travail burkinabè dispose que « les établissements publics de l'Etat, les entreprises à participation publique et les projets financés sur fonds publics sont tenus de procéder à la publication des postes d'emploi vacants et d'organiser des tests de recrutement ».

⁸⁵ v art.L 5331-1 et s du Code du travail français ; J C Javillier, *op cit*, p. 223 ; Francis Taquet, *op cit*, p 21.

⁸⁶ F J Pansier, *op cit*, p 46.

fausses ou susceptibles d'induire en erreur, notamment sur le type d'emploi, la rémunération, le lieu ou la carrière. En revanche, elle doit être rédigée en français ou en langue étrangère pour les offres d'emploi dans certains cas spécifiques tels que les prestations de travail exécutées à l'étranger⁸⁷. Le non respect de ces dispositions expose le contrevenant aux sanctions pénales⁸⁸. Il en est de même pour la pratique du travail dissimulé qui est prohibé⁸⁹.

45. Mais à l'étape de la publication des offres d'emploi, nous constatons que toutes ces dispositions légales ne sont pas toujours respectées ; en ce sens que les moyens utilisés pour diffuser les offres d'emploi atteignent un public limité⁹⁰ ; ensuite, avec le chômage qui prend les proportions incommensurables, touchant pratiquement toutes les familles, en cas de poste vacant, l'employeur préfère d'abord informer et recruter autour de lui, c'est – à – dire au sein de sa famille, son quartier, son ethnie, son église, son parti politique ou auprès de ses amis. Il en va de même des agences de placement publics ou privés, qui succombent devant le sentiment en dissimulant l'information sur les offres d'emploi. Parfois, le moyen le plus utilisé demeure le coup de fil, l'information de bouche à oreille, de bureau en bureau appartenant aux organismes publics de placement ; mieux, la liste des candidats recherchés est déjà établie pendant qu'on fait semblant de publier l'offre d'emploi ; sauf quand les candidats recherchés paraissent rares.

46. Mais comme indiqué ci-dessus, cette attitude illégale de ceux qui ont mission de réduire le chômage, par l'embauche de nombreux demandeurs d'emploi africains n'est même pas réprimée. Bien au contraire, certains employeurs excellent par une pratique combien indigne, consistant à publier le contraire de ce qu'on attend d'eux : « pas d'embauche », alors que celle – ci se passe effectivement dans la clandestinité.

47. En France, l'annonce mensongère des offres d'emploi est interdite et assortie de sanctions pénales, peu importe que ces allégations ne portent que sur la rémunération ou le lieu de travail et ce en vertu des articles L5331-3 et L5334-1 du code du travail. De plus, le

⁸⁷ v V Roy, *Droit du travail 1998*, éd. Dunod, p 11.

⁸⁸ v J C Javilier, *idem*.

⁸⁹ - art. L 8221-1 et s du Code du travail français, éditions LexisNexis, 2016, p 1635.

⁹⁰ v infra, p.29.

salarié ayant contracté sur la base d'une annonce mensongère pourra demander l'annulation de son contrat pour dol et obtenir des dommages –intérêts pour le préjudice subi.

48. Le législateur Ohada aurait pu s'en inspirer au moment de la rédaction du projet d'Acte uniforme portant droit du travail, pour réprimer tous ceux qui seront tentés de publier des offres d'emploi mensongères, même si les sanctions pénales tardent à s'appliquer pour les infractions pénales prévues par le droit uniforme dans la plupart des Etats membres⁹¹.

48bis. Toutefois, si malgré les manquements relevés ci – dessus, la publicité des offres d'emploi par divers moyens a permis le dépôt des dossiers de la part des demandeurs d'emploi, il faut alors procéder à leur sélection. Ainsi, en principe l'employeur est tenu de procéder à un premier tri des candidats, en prenant en considération des critères définis pour le poste à pourvoir, en se basant sur le curriculum vitae (C V), la lettre de motivation qui accompagne le curriculum vitae du candidat⁹².

49. Cependant, dans certains pays de l'espace Ohada, la sélection des candidats n'est pas toujours dictée par les critères définis par la loi ou l'employeur. Mais elle s'effectue sur des bases subjectives, c'est-à-dire la famille, l'ethnie⁹³, la région, la race, la religion, le sexe, la politique, la corruption.

50. En ce qui concerne des cabinets de placement gérés par un personnel non soucieux des textes, ils sélectionnent les candidats à la recherche d'un emploi en imposant une contribution financière, par exemple 8000 f cfa par personne. S'il y a cent candidats, le montant à recevoir est de 800.000 f cfa, obtenus gratuitement alors qu'ils savent pertinemment qu'aucun recrutement ne va se réaliser après divers tests ; ensuite, ils se permettent d'organiser des séminaires fallacieux à l'égard des candidats retenus moyennant d'importantes sommes avant l'éventuel recrutement définitif par l'entreprise. Par exemple 200.000 f cfa par demandeur d'emploi pour un effectif de 60 personnes. Cette fois ci le montant total encaissé a été de

⁹¹R Sockeng, *Droit pénal des affaires Ohada*, Première édition, mars 2007, Presses Minsi Le competing, p 38 et s, Abdoullah Cisse; in *Droit des sociétés commerciales et du GIE*, éditions Jurisope, 2002 ; p 237, sous la coordination scientifique du Pr P G Pougoue .Cet auteur souligne même le risque d'apparition de paradis pénaux.

⁹²D Granguillot, *op cit*.

⁹³A travers ce critère ethnique, la sélection des candidats est guidée par les noms proches ou non de l'ethnie, voire de la région natale ou du pays de l'employeur. Les autres candidats exclus ne méritent pas de travailler dans telle entreprise appartenant par exemple à un employeur sudiste, nordiste... alors que parfois ce sont les plus compétents.

12 000 000 f cfa⁹⁴. Avec cette somme, ils peuvent bien entendu se permettre d'atteindre d'autres objectifs dont la création d'une entreprise très prospère fondée sur la fraude.

51. Autrement dit, les critères interdits pour la sélection des candidats demeurent ceux que l'on privilégie en toute impunité. Après ce premier tri s'ensuit un second relatif aux tests de recrutement.

2. Les tests de recrutement

52. Pour sélectionner les candidats retenus d'une manière objective, l'employeur ou les cabinets de recrutement peuvent utiliser différents moyens : Le questionnaire d'embauche, les tests psychologiques, les tests psychométriques, les tests cliniques, les tests de situation, l'essai professionnel⁹⁵, l'entretien. A propos du questionnaire d'embauche, l'irrégularité peut consister à le mettre à la disposition de certains candidats avant le jour du test. Cette attitude ne peut que fausser les résultats, en privilégiant quelques demandeurs d'emploi au détriment d'autres.

53. Quant aux tests psychotechniques⁹⁶, ils portent sur l'intelligence mathématique pour vérifier l'aptitude au calcul, les suites de nombres, reconnaître les détails d'une figure ; les connaissances de base en peinture, métal, orthographe, vocabulaire ; l'intelligence visuelle et spatiale. Autrement dit, les examinateurs insistent sur la logique verbale, numérique et spatiale ; l'évaluation des capacités de déduction⁹⁷. Généralement, ils⁹⁸ ne sont pas vulgarisés dans les écoles africaines. Il existe des candidats qui les découvrent le jour même du test. Ceux qui s'en sortent ont dû passer de précédents tests qui leur ont été défavorables. Raison pour laquelle, il serait mieux de les vulgariser dans les écoles professionnelles ou même les facultés à l'endroit des étudiants finalistes, en mettant à leur disposition des ouvrages⁹⁹ appropriés afin de leur faciliter la tâche le moment venu. La méconnaissance des jeux

⁹⁴ Dans le cas d'espèce, le cabinet de recrutement n'a pas pu placer tous les candidats reçus après l'organisation de son séminaire, en dehors de trois jeunes filles ; ensuite le remboursement des sommes dues ne s'est pas réalisé entièrement, selon que le candidat se faisait accompagner par un parent puissant ou non. Bien plus, il n'y a jamais eu de procès à ce sujet.

⁹⁵ - D Granguillot, *idem*.

⁹⁶ v note 89..

⁹⁷ v également L Brunel (dir.), *Concours sociaux*, Studyrama, 2015, p,45 et s.

⁹⁸ v Annexe n° V.

⁹⁹ - v par exemple H Horst et R Stewert, *Les tests psychologiques, s'entraîner pour réussir*, éd. Eyrolles pratique, 2^e édition, 2007., N A De Carlo, *Les jeux psychologiques*, éd Solar, 1984 ; Anne Bruneteau, *Guide des tests psychologiques*, éditions Vuibert, 2007 ; Sabine Duhamel et alii, *500 QCM et tests psychologiques*, Studyrama, 2010.

psychologiques est à l'origine de l'échec des candidats qui veulent travailler dans les grandes entreprises qui rémunèrent plus ou moins bien les salariés ; les tests psychométriques sont révélateurs d'aptitudes particulières (visuelles, motrices, ...) ou de niveau d'intelligence (quotient intellectuel) ou de connaissance ; les tests cliniques visent à cerner la personnalité de l'individu : goût, traits de caractère... ; les tests de situation tentent de mettre le postulant dans une situation proche de sa future et éventuelle condition professionnelle de manière à recueillir sa manière de "s'en sortir"¹⁰⁰.

54. À l'étape de l'entretien pour les candidats plus brillants en fonction du nombre de postes vacants, il reste peu de postulants à interroger. Il n'est pas impossible que cet entretien puisse ressembler à une dernière formalité pour confirmer l'admission des candidats, notamment quant il a lieu sur des critères subjectifs : le sexe, la religion, la classe sociale, la région, la langue, l'argent... Il en va de même pour l'essai professionnel.

55. De ce qui précède, il convient de rappeler que pour l'objectivité du recrutement, l'employeur doit respecter certains principes, précisément le principe de non-discrimination des candidats, afin de recruter les meilleurs pour une bonne rentabilité dans l'entreprise, le principe du lien direct entre la question posée par le recruteur et l'emploi proposé¹⁰¹ ; l'exigence de transparence et de pertinence dans l'usage des méthodes d'évaluation du candidat¹⁰² ; le principe de spécialité permettant d'embaucher un travailleur en fonction de sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ; le principe de bonne foi.

56. Cependant, pour les raisons énoncées ci-dessus, à la place de ces principes qui prônent la mise à l'écart de l'appartenance politique, religieuse pour mettre en avant la qualité des candidats à embaucher, l'objectivité, on constate une certaine légèreté morale de la part de certains recruteurs africains : la discrimination des candidats ; le recrutement sur la base des recommandations, du parrainage ou l'achat de l'emploi moyennant des sommes qui varient selon le poste (50.000 à 500000F CFA...) ; la proclamation tardive des résultats des tests de recrutement, le temps de remplacer quelques noms des admis par ceux des échoués.

¹⁰⁰ - N Mede, *La réglementation du travail au Bénin*, 2^e édition, COPEF, septembre 2006, p 31 et s.

¹⁰¹ - L'employeur qui insiste sur l'appartenance politique, religieuse ou sur une relation extraconjugale avec une candidate mariée au cours d'un entretien viole ce principe, art. L 1132-1 du Code du travail français.

¹⁰² - F Duquesne, *op cit*, p 224 et s.

57. De plus, d'autres recrutements peuvent avoir lieu sans être soumis à un quelconque test¹⁰³ ; quelque fois le postulant embauché sans diplôme ou sans formation requise est encadré sur le tas par les plus expérimentés dans le métier.

58. Dès lors, les candidats bien que compétents ou diplômés, dépourvus de parrain, démunis ne peuvent prétendre travailler au sein des grandes entreprises dans ces conditions. Pour ces derniers, à défaut de travailler dans de petites sociétés ou de chômer pendant plusieurs années, ils sont appelés à se prendre en charge en créant leurs emplois.

59. Ceux qui sont malgré tout embauchés, bénéficient parfois de la vigilance des recruteurs africains rigoureux et honnêtes ou de celle des recruteurs occidentaux.

B. Les formalités d'embauche

60. Les candidats retenus à la suite des différents tests organisés par l'employeur doivent être déclarés auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend, comme le précise l'article L 1221-10 du code du travail français « l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet ». Pour la doctrine cette déclaration doit être adressée par voie électronique, télécopie ou lettre recommandée avec avis de réception, datée et signée de l'employeur au plus tard le dernier jour ouvrable qui précède l'embauche¹⁰⁴. En réponse, il reçoit un document qu'il devra présenter lors de tout contrôle. En France, le système a quant à lui pour objet à la fois de lutter contre le travail clandestin et d'assurer une protection sociale au salarié dès la première heure de travail. Dans ce pays, le système est préalable à l'embauche aux URSSAFF avant que le recruté ne commence à exécuter sa prestation de travail, il est ainsi couvert dès le premier jour et la première heure de son travail s'il a un accident du travail par exemple. Telle est la réalité en République du Congo, car l'art. 181 du code du travail impose à toute personne qui se propose d'occuper du personnel quelle qu'en soit l'importance d'en faire au préalable la déclaration auprès de l'inspection du travail et des lois sociales ou du bureau de contrôle du travail du ressort. La déclaration préalable à l'embauche s'applique aux établissements industriels et commerciaux, peu importe leur

¹⁰³ Dans des pays qui privilégient le mérite, plusieurs moyens existent pour la préparation des candidats à différents tests, dont les manuels. Par exemple, *100 entraînements à l'entretien* par Louis Nucéra, Studyrama, 2012. On y retrouve les conseils méthodologiques, l'essentiel à connaître, les exercices d'entraînement corrigés ; Olivier Huet, *Je prépare l'examen d'entrée dans les centres de formation en travail social*, édition Dunod, 2010-2011 ; Laurence Brunel (dir.), *Concours sociaux*, Studyrama, 2015.

¹⁰⁴ V B Teyssié, J-F Cesaro, A Martinon, *Droit du travail, Relations individuelles*, 3^e édition LexisNexis, 2014, p 199.

nature, publics ou privés, **laïcs** ou religieux, aux offices publics et ministériels, aux professions libérales, aux sociétés et associations, aux organisations syndicales¹⁰⁵.

61. De même, dès l'embauche, ou au plus tard dans les deux mois suivant l'embauche¹⁰⁶, l'employeur doit établir un contrat de travail devant régir leurs relations professionnelles ; ensuite, la loi lui fait obligation d'inscrire le salarié sur le registre unique du personnel, l'immatriculer à la sécurité sociale sous huitaine si le salarié n'a jamais réalisé cette formalité ; faire passer la visite médicale d'embauche avant l'expiration de la période d'essai¹⁰⁷.

62. En fait, si toutes ces dispositions légales prévues par le droit français et dont s'inspirent bon nombre d'employeurs africains tendant à protéger le salarié, sont plus ou moins bien respectées au sein des grandes entreprises, il en va autrement pour les petites et moyennes entreprises préoccupées par le profit, en voulant minimiser les charges. Cette logique regrettable pour les travailleurs va les pousser à ne pas déclarer le salarié recruté auprès d'un quelconque organisme de protection sociale. Dans le même contexte, il peut se permettre de l'immatriculer à la sécurité sociale. Mais toutes les sommes prélevées pour cette fin vont lui revenir¹⁰⁸, de telle sorte qu'à sa retraite, le salarié n'a pas droit à la pension, même s'il a travaillé pendant des dizaines d'années pour ce même employeur.

63. Quant à la visite médicale d'embauche, le certificat médical produit dans le dossier d'embauche suffit, car l'employeur n'entend pas payer les honoraires au médecin, synonyme de dépense ou de perte financière. A côté de ces employeurs déloyaux, il en existe bien entendu d'autres qui acceptent quand même d'établir des contrats de travail qui les lient à leurs travailleurs.

¹⁰⁵ v P Ngaka, *op cit*, p 67.

¹⁰⁶ v Jourdan et alii, *Contrat de travail, Du recrutement à la rupture*, éditions Delmas, 2008, p 70 et s.

¹⁰⁷ v - A Cristau, *op. cit*, p 64.

¹⁰⁸ - Cour d'appel d'Abidjan, 27 juillet 2006, non déclaration du travailleur par l'employeur à la sécurité sociale, en violation de l'article 26 du Code de la prévoyance sociale de la Côte d'Ivoire, indemnisation à hauteur de 5.000.000 F CFA, TPOM, 9991/992, novembre décembre 2008, p. 239 et s.

Section 2– Le contrat de travail

Le Professeur Gaudu a démontré que depuis le droit romain jusqu'au début du XXe siècle, la qualification de contrat de travail repose sur l'idée suivante : toute personne est propriétaire de sa force de travail, il lui est possible sans aliéner sa liberté, de louer cette chose, cette « force ». C'est ainsi qu'à cette époque le contrat de travail était qualifié de contrat de louage de services en comparaison au contrat de louage de choses, au point où le salaire était assimilé au loyer¹⁰⁹. Une fois le contrat conclu, le maître peut librement user de la chose qu'il a louée, en dirigeant l'emploi de la force de travail. Toutefois, il souligne qu'au début du XXe siècle, le critère de distinction entre ces deux contrats voisins reposait sur le mode de rémunération prévu par le contrat¹¹⁰. L'évolution du contrat s'est poursuivie au cours de la première Guerre Mondiale de 1914 à 1918, avec les usines d'armement qui commencent à adopter une organisation de la production dite « taylorienne », en ce sens que le salaire au rendement, aux pièces se répand dans l'industrie même après cette guerre¹¹¹. Cette évolution se caractérise également par la prise en compte du consentement exprimé par les parties au moment de la conclusion du contrat par rapport au travail forcé¹¹², afin notamment de valoriser la personne physique et de la distinguer d'une chose¹¹³. Même limitée à l'adhésion à un statut ou au choix du cocontractant, la base contractuelle des rapports de travail reste essentielle. Expression d'une liberté individuelle, les choix que peuvent faire les parties dans leurs rapports contractuels constituent un irremplaçable instrument d'adaptation des règles formulées par les textes législatifs ou réglementaires, et par les conventions et accords collectifs à la situation particulière des rapports noués entre le salarié et l'employeur¹¹⁴. Toutefois, il existe encore des pays en Afrique francophone où cette base contractuelle devant caractériser les rapports professionnels entre l'employeur et le salarié est constamment remise en cause du fait des rôles distincts et déséquilibrés joués par chacun au sein de l'entreprise.

64. Pour se rendre compte de nombreux abus commis par les employeurs en ce qui concerne l'utilisation du contrat de travail, il paraît nécessaire de préciser cette notion et ses conditions de formation (§1) ; avant par la suite d'examiner ses clauses particulières (§2).

¹⁰⁹ v F Gaudu, *Droit du travail*, 5^e édition, Dalloz, 2013, p 40.

¹¹⁰ v F Gaudu, *Le contrat de travail*, éditions Dalloz, 1996, p 11 et s.

¹¹¹ *Idem*.

¹¹² v infra n° 12.

¹¹³ v La distinction des personnes et des choses, in *Droit de la famille* n° 4, avril 2013, Etude 5, par Judith Rochfeld et Jean Pierre Marguéraud ; J Rochfeld, *Les grandes notions du droit privé*, PUF 2011, notion n° 1.

¹¹⁴ v B Teyssié, J-F Cesaro, Arnaud Martinon, *Droit du travail, Relations individuelles*, 3^e édition, LexisNexis, 2014, p 209.

§1 – Notion et formation du contrat de travail

La définition du contrat de travail va nous permettre tout d'abord, de dégager les critères qui le distinguent des contrats voisins (A) ; et ensuite d'aborder en toute assurance ses conditions de validité (B).

A. Notion de contrat de travail

Pour mieux comprendre la notion de contrat de travail¹¹⁵, il convient de rappeler sa définition et ses critères distinctifs (1) pour pouvoir ensuite le distinguer des contrats voisins (2).

1. Définition et critères du contrat de travail

Les critères du contrat de travail découlent de sa définition.

a. Définition du contrat de travail

65. A défaut d'une définition proposée par le législateur français, ce vide juridique a été comblé par la doctrine et la jurisprudence françaises en ces termes : « le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à exécuter au profit d'une autre personne et sous sa subordination, un travail moyennant une rémunération appelée salaire »¹¹⁶. L'attitude du législateur français a été corrigée par certains législateurs africains à travers différents codes nationaux qui ont proposé une définition du contrat de travail semblable à celle de la doctrine et de la jurisprudence de la France. Ainsi, l'art. 18-1 du code du travail du Gabon dispose que « le contrat individuel de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à

¹¹⁵ D Asquinazi-Bailleux, La difficile distinction du contrat de bénévolat et le contrat de travail, *RJS* 2002, 982 ;

J Barthélémy, Contrat de travail et activité libérale, *JCP G* 1990, I ; 3450 ; J-M Béraud, Protéger qui exactement ? Le tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? , *Dr social* 2013, 197 ; F Bousez, La prestation, in *Les notions fondamentales du droit du travail*, éd. Panthéon-Assas, 2009, 149 ; J-F Cesaro, La subordination, in *Les notions fondamentales du droit du travail*, éditions Panthéon-Assas, 2009, 129 ; E Dockès, Notion de contrat de travail, *Dr social* 2011, 546 ; J P Chauchard, Eléments pour une définition d'un contrat de travail indépendant, *JCP E* 2007, 1761 ; P Fieschi-Vivet, Les éléments constitutifs du contrat de travail, *RJS*, 1991, 414 ;

A Supiot, Les nouveaux visages de la subordination, *Dr social* 2000, 131 ; J Scavello, Le contrat de travail du footballeur, *Dr social* 2007, 83 ; O Rivoal, La dépendance économique en droit du travail, *D* 2006, Chron. 891 ; Y Reinhard, Lien de subordination et droit des affaires, *Mélanges J Pélissier*, Dalloz 2004, 455 ; F Gaudu, Droit du travail et religion, *Dr social* 2008, 959 ; H Groutel, Le critère du contrat de travail, *Mélanges G H Camerlynck*, 1978, 49 ; J-P Karaquillo, Activité sportive et salariat, *Dr social* 1979, 22 ; A Jeammaud, L'avenir sauvegardé du contrat de travail, à propos de l'arrêt labane, *Dr social* 2001, 227 ; C Radé, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, *Dr social* 2002, 26 ; J Mouly, Jusqu'où l'appartenance à une communauté religieuse peut-elle exclure le salariat, *Dr social* 2007, 742 ; A Martinon, Le salaire, in *Les notions fondamentales du droit du travail*, éditions Panthéon-Assas, 2009, 161.

¹¹⁶- v Roy, *op cit*, p 16 ; P Ngaka, *op cit* p 78 ; J M Verdier et alii, *op cit*, p. 277 ; P Kiemde, *op cit*, p 51.

mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer en contrepartie une rémunération »¹¹⁷. A travers cette définition, il est possible d'examiner les critères caractéristiques du contrat de travail.

b. Les critères du contrat de travail

66. Les trois critères qui caractérisent le contrat de travail et déterminent la qualité du salarié sont : la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination¹¹⁸.

∞ La prestation de travail

67. L'art. 1101 C.civ français dispose que « le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destinées à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations ».

L'obligation de faire quelque chose porte sur ce qu'on appelle aujourd'hui les « services », c'est – à – dire une prestation¹¹⁹ impliquant la personne même du débiteur, par exemple dans un contrat de travail¹²⁰. Ainsi, en contrepartie du salaire attendu, le travailleur doit fournir des prestations ou exercer une activité professionnelle pour laquelle il a été embauché. Elle peut être matérielle, intellectuelle comme juridique¹²¹.

∞ La rémunération

68. C'est la prestation versée par l'employeur au salarié en contrepartie de son travail¹²². C'est pratiquement la cause du contrat de travail pour le salarié¹²³. Elle perturbe souvent les relations professionnelles lorsque celui – ci n'est pas payé¹²⁴. En France, d'après la

¹¹⁷ - Codes du travail: Tchad, art.48; Cameroun, art.23 – 1; République du Congo, art. 26; Bénin; art. 9; Togo, art.34; Burkina, art. 38 al.2 selon lequel « Est considéré comme contrat de travail toute convention écrite ou verbale, par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur »; l'art. 10-1 AUDT qui dispose que « le contrat de travail est une convention qui lie un employeur et un travailleur selon la définition donnée par l'art. 2 de l'Acte uniforme ».

¹¹⁸ - Trib. Confl (fr), 25 mars 1996, Rec. 535, concl. Ph Martin ; D 1996. 598, note Saint – Jours ; *Dr soc* 1996. 735, obs. Prétot. V aussi P Kiemde, *op cit*. p 53 ; P Ngaka, *op cit*, p79 et s.

¹¹⁹ F Bousez, *La prestation*, in *Les notions fondamentales du droit du travail*, éditions Panthéon-Assas, 2009, p 149. ; Trib. Trav. de Dakar, référé, 10 février 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 9 (contrat de travail et contrat de prestation de services) ; Trib. Trav. de Ouagadougou, 14 février 2006, TPOM 1019/1020, mars-avril 2006, p 54 (contrat de prestation de services allégué, critères du contrat de travail réunis).

¹²⁰ - V A Bénabent, *Droit civil, Les obligations*, 12^e édition, Montchrestien, 2010.

¹²¹ - P Ngaka, *op cit*, p 80.

¹²² - R Guillien et J Vincent, *op cit*, p. 442 ; Trib. Trav. de Dakar, 1^{er} mars 2006, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 23 (salaires, nécessité de la contrepartie : un travail effectué).

¹²³ Trib. Trav. de Dakar, référé, 31 mars 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 11 (réclamation de salaires, existence de deux contrats).

¹²⁴ - v supra, p 95,

doctrine¹²⁵, la frontière entre le bénévolat et le salariat se trouble parfois au sujet des activités qui sont déployées au sein des associations caritatives, sportives ou humanitaires pouvant employer, pour la réalisation de leur objet, des personnes qu'elles qualifient parfois de « bénévoles » tout en leur versant certaines sommes d'argent ou en leur accordant des avantages en nature. Pour la cour de cassation française, qui est indifférente à la dénomination donnée par les parties à ces relations, il y a « contrat de travail » lorsqu'elle constate que les prétendus « bénévoles » arrivent à percevoir de la part de l'association une somme forfaitaire dont le montant dépasse les frais réellement exposés¹²⁶. Quant au volontariat, il ne relève pas du droit du travail du fait du caractère désintéressé de l'activité accomplie par les bénévoles, même si certaines sommes peuvent être versées¹²⁷.

∞ Le lien de subordination

69. Tel est le principal¹²⁸ critère¹²⁹ du contrat de travail. En effet, ce contrat suppose que le salarié doit exécuter son activité professionnelle en se conformant aux ordres ou instructions de son employeur¹³⁰ ; lequel doit aussi en vérifier les résultats et mettre à sa disposition un matériel approprié, un règlement intérieur et lui imposer un horaire de travail¹³¹. Ce qui n'est jamais le cas pour une personne qui exerce un travail indépendant bien que rémunéré. Or, malgré la réunion de tous ces critères, certains employeurs de mauvaise foi nient l'existence d'un contrat de travail¹³².

¹²⁵ V B teyssié, J-F Césaró, A Martinon, *op cit*, p 215 ; D Asquinazi-Bailleux, La difficile distinction du contrat de bénévolat et du contrat de travail, *RJS* 2002, p 983.

¹²⁶ Cass. soc. 29 janv. 2002, Bull. civ. V, n° 38; *Dr social* 2002, 497, note J Savatier ; Cass. soc. 11 juill. 2007, JCP S 2007, 1743, note C Leborgne-Ingelaere. Les bénévoles demeurent en revanche extérieurs au droit du travail lorsqu'ils ne perçoivent des dédommagements pour les frais exposés. v B Teyssié, J-F Césaró, A Martinon, *op cit*, p 215, note 34.

¹²⁷ Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif, art. 1 ; L n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale, art. 1^{er} ; B Robilliard-Lastel, bénévolat et volontariat, *Cah. soc.* 2004, n° 241, p 273 ; V Bonnin, Le volontariat associatif, ceci n'est pas un contrat de travail..., *RDT* 2006, 236 ; Cass. soc. 26 oct. 1999, Bull. civ. V, n° 406, *Dr social* 2000, 149.

¹²⁸ P Cuhe, Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail, *Rev. crit. législ. et jur.*, 1913, 412 ; H Groutel, La qualification du contrat de travail, *Mélanges Camerlynck*, 1978, 52 ; T Aubert-Montpeyssers, *Subordination juridique et relation de travail*, éd. CNRS 1988 ; T Revet, *La force de travail*, Litec, 1992 ; O Rivoal, La dépendance économique en droit du travail, *D.* 2006, 891 ; J-F Cesaró, La subordination, in *Les notions fondamentales du droit du travail*, éditions Panthéon-Assas, 2009, 129.

¹²⁹ v Trib. Trav. Dakar, 29 janvier 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 88 (contrat de travail, critère essentiel : la subordination).

¹³⁰ - Trib. Trav. Brazzaville 29/07/1988 TPOM 718 p 265.

¹³¹ - D'après la doctrine le lien de subordination juridique tel qu'expliqué se distingue de la subordination économique, conception selon laquelle, serait un contrat de travail, le contrat qui mettrait une personne sous la dépendance d'une autre personne qui lui fournit le travail et, par là – même, ses moyens d'existence. V également F Gaudu, *Le contrat de travail*, éditions Dalloz, 1996, p 13 et s.

¹³² - Côte d'Ivoire, Cour d'appel de Dalos, 7 décembre 2005, TPOM 991/992, novembre – décembre 2008 ; Trib. Trav. de Bobo Dioulasso, 27 janvier 2005, TPOM 981/982, janvier – février 2008 ; Trib. Trav. de Ouagadougou, 21 août 2007. TPOM n° 1005/1006, Janvier-Février 2010, p 8.

70. A titre d'illustration, la Cour suprême du Tchad en date du 6 décembre 2005 s'est prononcée sur une affaire dont les faits sont les suivants : des gardiens recrutés par un chef de canton pour le gardiennage d'une plantation de canne à sucre appartenant à une société ont été licenciés par celui-ci. Ils portent l'affaire en justice et obtiennent la condamnation solidaire du chef de canton et ladite société. Mais la société nie tout lien juridique avec les gardiens et demande l'annulation de la décision. La Cour a rejeté sa demande au motif que le contrôle effectif exercé par les agents de ladite société sur les prestations de travail des gardiens crée un lien juridique qui engage de ce fait sa responsabilité¹³³.

2. Les contrats voisins

71. Les critères ci-dessus énoncés permettent de distinguer le contrat de travail des contrats voisins. Souvent la doctrine¹³⁴ compare le contrat de travail aux contrats suivants pour mieux les distinguer grâce au lien de subordination juridique : le contrat d'entreprise, le mandat, le contrat de société et la sous – entreprise.

a. Le contrat de travail et le contrat d'entreprise

72. Contrairement au contrat de travail qui nécessite la réunion cumulative des critères de prestation de travail, de rémunération et de subordination juridique pour avoir la qualité de travailleur, le contrat d'entreprise suppose qu'une personne doit se charger de faire un ouvrage pour autrui, en contrepartie d'une rémunération, en conservant son indépendance dans l'exécution du travail¹³⁵. Dans ce cas, le maître d'ouvrage donne à l'entrepreneur simplement les orientations générales sur le travail à effectuer et le but à atteindre, c'est – à – dire des directives et non des ordres¹³⁶. Par ailleurs, l'entrepreneur est propriétaire du matériel de travail, il n'est pas soumis à un horaire de travail comme le salarié ; il travaille avec un personnel qui lui est propre.

¹³³ - Cour Suprême du Tchad, 6 décembre 2005, TPOM n° 1001/1002 ; septembre – octobre 2009 (note B. Djikoloum) ; Cour de cassation française, 27 juin 2007, TPOM n° 997/998, mai -juin 2009.

¹³⁴ - P Ngaka, *op cit*, p 85 et s ; P Kiemde, *op cit*, p 58 et s ; J M Verdier, Alain Coeuret, Marie – Armelle Souriac, *op cit*, p 282 et s ; B C Amoussou, *op cit*, p 48 et s P Cauchard, Anne-Chantal-Hardy Dubernet (dir.), *La subordination dans le travail*, La documentation française, 2003.

¹³⁵ - R Guillien et J Vincent, *op cit*, p. 138 ; P Ngaka, *op cit*, p 85.

¹³⁶ - Trib. Trav. Ouagadougou, 6 janvier 1965, TPOM n° 166 ; C A Ouagadougou, arrêt n°3 du 12 janvier 1993 ; CA Ouagadougou, arrêt n°57 du 21 mars 1995, in Zombré et Sy, Recueil, P 15 ; CA Ouagadougou, arrêt n° 109 du 6 novembre 2001, Ezi C / Sawadogo M et Sanfo A ; CA Bobo – Dioulasso, arrêt n° 77 du 21 août 2000, société Colas et EBG Bobo Dioulasso C / IDO B et autres.

b. Le contrat de travail et le mandat

73. Le contrat de mandat est réglementé par l'article 1984 al.1 du code civil en ces termes : « Le mandat ou procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom ». De cette définition, il apparaît que le mandataire n'est pas juridiquement subordonné au mandant. Il n'accomplit que les actes juridiques pour le compte du représenté tout en conservant son indépendance¹³⁷, alors que le travailleur est souvent chargé de réaliser des tâches. Au nombre des actes juridiques¹³⁸ qu'un mandataire peut conclure, il ya les contrats de vente réalisés par l'acheteur de produits, pour le compte d'un gros commerçant ; de courtage pour les représentants de commerce, de représentation pour les dirigeants¹³⁹ de société ; de gérance pour les gérants d'une succursale ou d'un dépôt¹⁴⁰.

c. Le contrat de travail et le contrat de société

74. D'une manière générale, le contrat de travail est réglementé par le droit du travail, alors que le contrat de société dépend du droit des affaires, plus précisément du droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique, réglementé par l'Acte uniforme de l'OHADA adopté à Cotonou le 17 avril 1997, révisé à Ouagadougou le 30 janvier 2014¹⁴¹.

Si le salarié met son activité professionnelle à la disposition d'un employeur moyennant rémunération, en obéissant à ses ordres et instructions¹⁴², il n'en est rien pour l'associé qui réalise un apport seul ou avec des partenaires en vue de créer une société commerciale qui pourra générer un profit à se partager¹⁴³. Dès lors, il devient pourvoyeur d'emplois ou employeur car pour le fonctionnement de sa société, il lui faut recruter un personnel. De même, pour une gestion saine de cette société, les associés ont intérêt à privilégier le *jus*

¹³⁷ - Trib. Trav. Brazzaville, du 31 juillet 1957, *Penant* n° 658, p 162 ; Trib. Trav Bamako, 17 avril 1978, *Penant* n°765, 1979, P 356 ; CA ouagadougou, arrêt n°49 du mai 2001, Tamini J C / COPHADIS.

¹³⁸ - Pour la précision terminologique, v H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 19 ; A Benabent, *op cit*, p12 et s ; J Carbonnier, *Droit civil, Les obligations*, éd. PUF, 1994, p 29.

¹³⁹ - P G Pougoué et alii, *Ohada, Droit des sociétés commerciales et du Groupement d'intérêt économique*, éd. jurisclope, 2002, p. 144 ; B Martor et alii, *Le droit uniforme africain des affaires issu de l'Ohada*, éd. Litec, 2004, p 71 et ; F Mounguegue, *Cours de droit uniforme africain, Droit des sociétés commerciales (droit Ohada)*, Barreau I, ENAM 2009. – 2010, p 4 et s.

¹⁴⁰ - P Kiemde, *op cit*, p 62 et s.

¹⁴¹ v H A Bitsamana, *Le domaine du droit des affaires OHADA*, éditions LMI, 2014, p 80 et s ; Alain Fénéon, *Droit des sociétés en Afrique (OHADA)*, éditions LGDJ, 2015, p 4 et s.

¹⁴² - Trib. trav. Brazzaville, 26 juillet 1982 ; Cass. soc. 11 octobre 1961 ; Cass soc. 6 juillet 1944 s 1945 – 1 –12 ; CA cotonou, 12 juin 2002, TPOM 965 – 966, septembre – octobre 2006, p 128 ; Trib. du trav. Cotonou, 5 mars 1993, TPOM n° 846, octobre 1996, p 183.

¹⁴³ v l' art. 4 AUSC GIE.

fraternitatis, c'est-à-dire l'esprit d'équipe ou de collaboration égalitaire qui doit animer chacun des associés. D'où l'interdiction des clauses léonines dans un contrat de société, notamment toute stipulation qui attribuerait à un associé la totalité du profit procuré par la société (art.1884 al. 2 c.civ). Par conséquent, cette attribution de la « part du lion » serait la négation du jus fraternitatis¹⁴⁴. Par ailleurs, peu importe les revenus mensuels ou en fin d'exercice réalisés par l'employeur, en principe le travailleur a droit à un salaire payé régulièrement chaque mois. Alors que les revenus de l'associé varient selon que l'exercice est excédentaire ou déficitaire. Il contribue alors aux pertes¹⁴⁵, mais non ses salariés qui doivent conserver leurs rémunérations. Ainsi, constitue une irrégularité le fait pour le propriétaire d'une société de réduire illégalement les salaires de ses travailleurs à cause de la réduction de ses recettes dues à sa mauvaise gestion, alors que l'entreprise ne présente aucun signe de cessation des paiements¹⁴⁶. Par ailleurs en cas de cumul¹⁴⁷ mandat social-contrat de travail, selon la doctrine, l'appréciation dépend en définitive des circonstances de chaque espèce. En conséquence si un salarié administrateur ne se trouve plus, à l'égard de la société, dans un état de subordination caractéristique du contrat de travail, dès lors qu'après avoir été nommé directeur général adjoint, il a travaillé en toute indépendance pour l'ensemble de ses activités, y compris ses fonctions techniques, sans recevoir aucune instruction du président, exerçant en qualité de mandataire la mission dont il avait été chargé, juque-là, en qualité de salarié¹⁴⁸.

¹⁴⁴ - P G Pougoué (dir.), OHADA, *Sociétés commerciales et GIE*, éditions Juriscope, 2002, p 51 et s ; H A Bitsamana, *Précis de droit commercial Ohada*, éd. Souvenir, Porto novo, 2006, p 132 et s.

¹⁴⁵ v l'art. 4 al. 1 AUSCGIE qui dispose que « la société commerciale est créée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent, par un contrat d'affecter à une activité des biens en numéraire ou en nature, dans le but de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. Les associés s'engagent à contribuer aux pertes dans les conditions prévues par l' Acte uniforme ».

¹⁴⁶ - Sur 90.000.000 F CFA mensuels perçus par l'entrepreneur, il y a eu baisse de recettes à hauteur de 30.000.000 FCFA. Or, ce dernier est propriétaire des locaux qui abritent son entreprise ; ensuite, les charges du personnel demeurent très faibles ; bien plus, il vit en Europe avec toute sa famille, et gère plusieurs chantiers...

La cessation des paiements se traduit par l'impossibilité dans laquelle se trouve un débiteur ou une entreprise de faire face à son passif exigible avec son actif disponible, c'est-à-dire de payer ses dettes échues. Elle entraîne l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires. v H A Bitsamana, *Dictionnaire OHADA*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 68 ; F M Sawadogo, OHADA, *Droit des entreprises en difficulté*, éditions Juriscope, 2002, p 96 et s.

¹⁴⁷ C'est l'hypothèse consistant pour les dirigeants d'entreprises de prétendre cumuler leur mandat social (directeur général, président de conseil d'administration, membres du directoire (en France uniquement pour le directoire), administrateur de société anonyme, gérant de SARL ...), avec un contrat de travail. Le critère emprunté à l'existence d'un lien de subordination est d'application systématique pour trancher les fréquentes difficultés que suscite un tel cumul. V B Teyssié, J-F Cesaro, A Martinon, *op cit*, p 229 et s.

¹⁴⁸ Cass. soc. 19 février 1986, Rev. soc. 1986, 600, 2^e espèce, note J G ; Cass. soc. 4 janv. 1990, pourvoi n° 86-14298.

d. Le contrat de travail et la sous – entreprise

75. Comme l’a bien démontré Mme de Dravo – Zinzindohoue, la sous-entreprise a remplacé le terme de tâcheronnat devenu archaïque¹⁴⁹. L’art. 69 du code du travail congolais définit la sous – entreprise comme une « convention par laquelle un entrepreneur traite avec un autre entrepreneur pour l’exécution de la totalité ou d’une partie d’un travail donné ou pour la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Le sous – entrepreneur recrute lui-même la main-d’œuvre nécessaire »¹⁵⁰. Ainsi, en comparaison au contrat de travail, la doctrine relève que le sous – entrepreneur se retrouve vis-à-vis de l’entrepreneur, dans la même situation que l’entrepreneur à l’égard du maître d’ouvrage¹⁵¹, c’est-à-dire qu’il ne reçoit pas d’ordres dans l’exécution de son travail, plutôt des directives ; ensuite, il perçoit un forfait et non un salaire, grâce auquel il peut payer ses salariés. Dans ces conditions, en l’absence de tous les critères qui caractérisent le contrat de travail, le tribunal du travail est incompétent pour trancher un différend portant sur le tâcheronnat ou la sous-entreprise¹⁵². De nos jours, l’expression sous-traitance tend à remplacer la sous-entreprise¹⁵³ ; laquelle n’est pas d’ailleurs à l’abri des méprises, constatées également pendant la formation du contrat de travail.

B. La conclusion du contrat de travail

76. Pour la validité de tout contrat, il existe des conditions de fond et de forme que les contractants doivent respecter¹⁵⁴. Il en va de même pour la conclusion du contrat de travail¹⁵⁵ ; tel que prévu par l’article L 1221-1 du code du travail français : « Le contrat de travail est soumis aux règles¹⁵⁶ du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d’adopter ».

¹⁴⁹ - C Marie José de Dravo – Zinzindohoue, *op cit*, p 189 ; J M Béraud, Etude préalable à l’adoption d’un Acte uniforme de droit du travail par l’OHADA, *IPF/Dialogue* ; document n°2 Genève, BIT 2003, p 17.

¹⁵⁰ - Codes du travail: Burkina Faso, art. 85 ; Sénégal, art. 77 et s ; Togo, art. 79; Benin, art.75; Cameroun, art. 48; Gabon, art. 113; APAUDTrav, art. 178; Comores, art. 36 et s ; Jean Mouly, *Droit du travail*, éditions Bréal, 2010, p 46 et s.

¹⁵¹ - P Kiemde, *op cit*, p 60.

¹⁵² - Trib. Trav. Ouagadougou ; 6 janvier 1965, TPOM n° 166 ; CA Ouagadougou, arrêt n° 3 du 12 janvier 1993.

¹⁵³ - *Supra*, p 40,

¹⁵⁴ - art. 1128 c civ ; A Bénabent, *op cit* p.23 et s ; J Carbonnier, *op cit*, p 61 et s ; H capitant, F Terré / y Lequette, *Les grands arrêts de la jurisprudence civile, T2, obligations, contrats spéciaux, sûretés*, 12^e éd. Dalloz, 2008, p. 13 et s ; A Fautsch, *Manuel de droit public et privé*, 3^e édition, p 183 et s. ; Nicolas Dissaux, Christophe Jamin, Réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations (Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016), éditions Dalloz 2017.

¹⁵⁵ - B C Amoussou, *op cit*, p 58.

¹⁵⁶ G Couturier, La conclusion du contrat de travail, Liberté contractuelle et encadrement normatif, in La négociation du contrat de travail, *Dalloz* 2004, 7 ; F Favennec-Héry, Le contrôle judiciaire du contrat de travail, in *La négociation du contrat de travail*, Dalloz, 2004, 84 ; L’employeur incapable majeur, *Dr social* 2005, 162 ;

Il s'agit à présent d'examiner successivement les conditions de fond (1) et les conditions de forme (2) du contrat de travail.

1. Les conditions de fond

77. D'après l'art. 1128 c civ, trois conditions sont essentielles pour la validité d'un contrat. Il s'agit du consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité de contracter, un contenu licite et certain qui forme la matière de l'engagement.

a. Le consentement et la capacité

Il convient de distinguer le consentement de la capacité des parties.

Le consentement

78. Le consentement est l'adhésion de l'une des parties à une convention à la proposition faite par l'autre¹⁵⁷. Autrement dit, il s'agit de l'accord exprimé par le demandeur d'emploi à l'offre d'emploi faite par l'employeur ; ou encore celui – ci accepte d'agréer une demande déposée dans son bureau par un candidat à l'emploi. La rencontre entre l'offre d'emploi et l'acceptation permettent d'aboutir au consentement des parties, et finalement à la conclusion du contrat de travail. A ce sujet, l'art. 13 – 1 du Code du travail ivoirien dispose que « le contrat de travail est passé librement¹⁵⁸ ».

79. C'est pourquoi, pour permettre aux contractants d'exprimer en toute liberté et de façon éclairée leur volonté de former un contrat de travail, l'art. 1130 du Code civil interdit tout consentement obtenu sur la base de l'erreur, du dol et de la violence ; considérés comme les trois vices de consentement en mesure d'entraîner la nullité du contrat de travail. Si les cas d'erreur pouvant vicier le consentement des parties en matière du contrat de travail paraissent rares¹⁵⁹, il en va autrement pour le dol et la violence. L'erreur est une fausse appréciation de la

I Pécaud-Rivolier, Donner l'information, les obligations du salarié, *Dr social* 2013, 103 ; B Teyssié, L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail, D. 2004, 1680.

¹⁵⁷ - H A Bitsamana, *Dictionnaire Ohada*, éd. L' Harmattan, 2015, p 93.

¹⁵⁸ - Dans le même sens, v codes du travail : Sénégal, art. L 31 ; Togo, art. 35 ; Benin, art.10; Tchad, art.50 ; Cameroun, art. 23 al. 2; Congo Brazzaville, art.27; APAUDTRAV, art. 83; Comores, art. 34; art. 10 al; 2 AUDT.

¹⁵⁹ - P. Kiemde, *op cit*, P 68 ; soc, 3 février 1965, Bull – civ. IV – 84(erreur de l'employeur) ; soc. 3 juillet 1990, RJS 1990, n° 573 (l'employeur ne peut obtenir le prononcé de la nullité du contrat dans la mesure où l'erreur commise sur la personne du salarié est inexcusable) ; soc. 7 juillet 1980, Bull – civ V, n° 608 ; soc. 25 mai 1989, Bull – civ V, n°397.

réalité et consiste à prendre ce qui est vrai pour faux ou ce qui est faux pour vrai au moment de la conclusion du contrat. Plus précisément, l'erreur suppose une inadéquation entre la représentation intellectuelle que se fait l'un des contractants d'une qualité substantielle de la chose objet du contrat, d'une part, et la réalité, d'autre part¹⁶⁰. Ainsi, n'est pas excusable l'erreur commise par une société qui ne s'est pas renseignée plus complètement sur le candidat, ancien président directeur général, et n'a pas procédé à des investigations plus poussées qui lui auraient permis de découvrir que le candidat venait de déposer le bilan de sa société aussitôt mise en liquidation judiciaire¹⁶¹. De même, l'erreur sur les conditions de travail a été admise par la jurisprudence comme cause de nullité du contrat. C'est le cas d'un salarié qui ignorait, à son embauchage, l'existence d'un système de surveillance acoustique du personnel¹⁶².

Le dol

80. Le dol suppose des agissements malhonnêtes destinés à provoquer chez le cocontractant une erreur qui le détermine à conclure un contrat de travail. Le dol vice du consentement est constitué par la réunion d'un ensemble d'événements, notamment des manœuvres frauduleuses ou des déclarations mensongères révélant manifestement l'intention de tromper. Un simple silence, au mépris de l'obligation de renseignements imposée parfois par la loi ou consacrée par la jurisprudence, constitue une réticence dolosive s'il a pour conséquence de tromper le cocontractant ; les manœuvres doivent émaner du cocontractant, sauf complicité entre l'auteur des manœuvres et le cocontractant ; ensuite, elles doivent impliquer l'intention de nuire et avoir été déterminantes dans la conclusion du contrat ; encore faut-il que ces mensonges et tromperies aient été suffisamment graves¹⁶³. En appliquant ces principes civilistes au droit du travail, on pourrait retenir comme en droit français que n'est pas constitutive de dol car ne résulte pas d'une volonté de tromper, la mention au curriculum vitae imprécise et susceptible d'interprétation erronée¹⁶⁴. Dans le même contexte, lors des négociations ou entretiens, l'employeur peut faire des promesses fallacieuses au sujet des

¹⁶⁰ J Ghestin, G Goubeaux, M Fabre-Magnan, « La formation du contrat, », *Traité de droit civil*, LGDJ 1993, 3^e édition n° 490, p 455. A ce sujet, le Professeur Alain Sériaux soutient que « Tout consentement suppose la réunion de deux éléments : savoir à quoi l'on consent, vouloir y consentir. L'erreur infecte le premier d'entre eux. Fausse représentation de la réalité, elle atrophie le consentement à sa racine intellectuelle ». A Sériaux, *Droit des obligations*, PUF, 1998, 2^e édition, p 54 ; A Viottolo-Ludmann, *Egalité, Liberté et Relation contractuelle de travail*, PUAM 2004, p 54.

¹⁶¹ - Soc. 3 juillet 1990, D 1991, 507, note Mouly, soc. 23 janvier 1992, *Bull – civ.* V, n°47 ; *RJS*, 1992, 154, n° 240.

¹⁶² - Trib. civ. Etampes 9 novembre 1949, *JCP* 1951. 5980 ; B C Amoussa, *op. cit.*, p 67.

¹⁶³ - H A BITSAMANA, *Dictionnaire OHADA*, éditions L'Harmattan, 2015, p 125 ; art. 1137 c civ.

¹⁶⁴ - soc. 16 févr. 1999, *Bull. civ.* V, n° 74 ; D 2000, 97, note Aubert Montpeysson ; *Dr soc.* 1999, 396, obs. Gauriau ; *CSB* 1999, 166, A 27.

conditions de travail et de rémunération... Quant au salarié, il peut faire des fausses déclarations portant sur ses qualifications ou ses diplômes, sa situation matrimoniale, sa situation militaire. Toutefois, la fausse déclaration du travailleur n'est susceptible d'entraîner la nullité du contrat que si elle est déterminante¹⁶⁵.

- La violence

81. La violence suppose une contrainte exercée sur l'une des parties à un contrat en vue de l'amener à donner son consentement. Le contractant est contraint moralement ou physiquement de le faire. Sa volonté n'étant pas libre, le consentement est vicié. La contrainte résulte d'une menace qui doit être suffisamment grave pour que l'intéressé puisse craindre un mal considérable et immédiat, pour lui-même, ses proches ou ses biens ; ensuite, elle doit être injuste ou illégitime¹⁶⁶. De ce qui précède, le fait pour l'employeur d'exercer des pressions sur l'employé pour lui faire accepter un statut¹⁶⁷ moins favorable peu avant l'expiration de la période d'essai constitue une violence morale ; les cas des travaux forcés ou obligatoires affectent le contrat de vice de consentement¹⁶⁸. On pourrait également penser aux cas relatifs aux recrutements réalisés sur des bases subjectives¹⁶⁹ par les employeurs, notamment par les recommandations, le parrainage, les coups de fil ; la crainte par ces derniers, en cas de refus, de perdre quelques avantages de la part des supérieurs hiérarchiques, par exemple les postes de direction, les marchés, la promotion... qui généralement rapportent suffisamment d'argent. Dès lors, mieux vaut embaucher les "cas" de ces "VIP" pour conserver les postes. Pour les employeurs étrangers, c'est surtout la crainte de se faire expulser, de payer régulièrement les taxes et impôts.

¹⁶⁵- A Brun et H Galland, *Droit du travail, Tome 1, Les rapports individuels de travail*, éd. Sirey, 1978, p 29 ; soc. 3 fév. 1965, Bull. civ. IV. 84 ; Versailles, 19 septembre 1990, *RJS* 1/91, n° 5 ; il n'en est pas ainsi en cas de fausse déclaration faite par un salarié sur sa position militaire qui n'a pas été la cause déterminante de la signature du contrat.

¹⁶⁶- H A BITSAMANA, *Dictionnaire OHADA*, éditions L'Harmattan, Paris, 2015, p 357; art. 1140 et s. c. civ.

D'après l'article 1142 du Code civil français « la violence est une cause de nullité qu'elle ait été exercée par une ou par un tiers ».

Il ya violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.

On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes (art. 1140 c. civ.).

¹⁶⁷ - Transformer un contrat de représentant salarié en contrat de mandat, imposer une nouvelle base de rémunération ; J Pelissier, A Supiot, A Jeammaud, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 21^e éd. 2002, n° 272 ; Paul Kiemde, *op cit*, p 68.

¹⁶⁸- P Kiemde, *idem*.

¹⁶⁹ - *Infra*, p 24 et s.

∞ La capacité

82. La capacité en droit est l'aptitude à être sujet de droits et à les exercer. C'est ainsi que l'art. 1145 al. 1 c civ. dispose que « toute personne physique peut contracter, sauf en cas d'incapacité prévue par la loi ». Autrement dit, la capacité est le principe, et l'incapacité l'exception. C'est dire que pour former valablement un contrat quelconque, il faut être majeur ou mineur émancipé¹⁷⁰. Alors que les incapables de contracter dans la mesure définie par la loi sont : les mineurs non émancipés, les majeurs protégés (art. 1146 c civ). Ces principes bien détaillés par le droit civil, considéré comme le droit commun en comparaison aux autres disciplines¹⁷¹ du droit privé, s'appliquent évidemment au droit du travail avec quelques particularités. En effet, le contrat de travail est conclu par deux personnes : l'employeur et le salarié. Si pour le premier, sa capacité est appréciée dans les conditions de droit commun¹⁷², il en va autrement pour celle du travailleur, notamment les enfants ou les femmes.

Le travail des enfants

83. Le travailleur en principe doit dégager assez d'énergie ou de force pour réaliser le travail pour lequel il doit être payé, surtout s'il s'agit d'une activité manuelle. Raison pour laquelle bon nombre de codes du travail ont fixé l'âge d'admission à l'emploi à moins de dix-huit ans (18 ans), pour intéresser finalement les mineurs non émancipés, c'est-à-dire les enfants, source de plusieurs abus¹⁷³ dans le domaine professionnel en Afrique. Parmi ces Codes, il y a celui du Gabon qui en son article 177 dispose que « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans, sauf dérogation édictée par décret pris sur proposition conjointe du ministre chargé du travail, du ministre de la santé publique et du ministre chargé

¹⁷⁰ - Au Burkina Faso, d'après l'article 145 du Code du travail, le terme enfant s'applique à toute personne de moins de dix huit (18) ans ; celui de l'adolescent correspond à l'âge de dix huit et vingt ans ; H A BITSAMANA *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, 2015, p 222 ; A Bénabent, *op cit.*, p27 et s ; J Carbonnier, *op cit.*, p103.

¹⁷¹ - M De Juglart, B Ippolito, *Cours de droit commercial*, éd. Montchrestien, Paris 1966, p 6.

¹⁷² - Majorité à 21 ans ou émancipation par le mariage par exemple au Burkina Faso ; 18 ans au Congo Brazzaville ; Michel Miné, Daniel Marchand, *Le droit du travail, en pratique*, 22^e édition, Eyrolles, 2010, p 139

¹⁷³ Le terme « abus » s'oppose au mot « affection ». En principe, il faut les aimer, tel que l'a démontré M Farouk Mechri à travers un ouvrage intitulé : *L'enfant objet et sujet d'affection*, approche juridique et juristique des rapports parents-enfant en droit tunisien et en droit comparé, éditions Publisud, 2006.

Malheureusement, il existe certains pays du monde qui violent les droits des enfants, même en milieu professionnel. V Stéphanie Lagoutte et Nina Svaneberg, *Les droits de la femme et de l'enfant, Réflexions africaines*, éditions Kharthala, 2011, p 8 s. La plupart des articles de ce recueil insistent sur la beauté des textes des droits de l'homme-instruments nationaux et internationaux (par exemple les dispositions relatives aux droits de l'homme de 1948 ; les pactes de l'ONU relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981 et le Protocole relatif au droit des femmes, etc.)- et des idéaux qu'ils véhiculent (v par exemple, les contributions de Roselyn Karugonjo-Segawa et de Godfrey Ondongo). Cependant, ils relèvent aussi l'absence d'application de ces textes dans les pays concernés (Bénin, Burkina Faso, Cote d'Ivoire, Kenya, Niger, Malawi, Ouganda, Togo) ainsi que leur appareil manque de contact avec la réalité au niveau local.

de l'éducation nationale, compte tenu des circonstances et des tâches qui peuvent être demandées¹⁷⁴ ». Au Tchad l'âge minimal pour le travail des enfants est fixé à 14 ans¹⁷⁵, au Togo, à 15 ans¹⁷⁶ ; au Burkina Faso, à 17 ans. Pour éviter cette disparité législative à propos de l'âge légal pour faire travailler les enfants, l'art. 284 de l'avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail, conformément à la Convention de l'OIT n°138 de 1973, précise que « les enfants de l'un et l'autre sexe ne peuvent être ni employés, ni admis à aucun titre pour effectuer des prestations de travail ou d'apprentissage avant l'âge de 15 ans ». Toutefois, malgré cette disposition de l'Organisation Internationale du Travail au sujet du travail des mineurs non émancipés et en attendant ensuite l'adoption de l'Acte Uniforme sur le droit du travail en Afrique, il y a lieu de constater que dans certains pays africains, dont ceux de l'espace Ohada, quelques employeurs violent ces dispositions légales et s'intéressent au travail des enfants qu'ils transforment sans pitié en esclaves.

84. En effet, à cause de nombreux facteurs : la pauvreté des parents, la mauvaise gestion des Etats, les guerres civiles, les coutumes, plusieurs enfants africains deviennent la proie de certains employeurs, qui trouvent en eux une main d'œuvre bon marché. Ainsi comme le démontrent certains chercheurs¹⁷⁷, l'esclavage demeure présent dans les régions subsahariennes (Lybie, Tchad, Mali...) sans qu'on puisse en chiffrer l'importance. En Mauritanie, l'esclavage des noirs (Harratine) par les Bédouins est une réalité poignante. Au Niger, cédant à la pression des ONG, un chef targui, Amrissal Ag Amdague, a accepté le 10 mars 2005 de libérer 7.000 esclaves coutumiers contre espèces sonnantes et trébuchantes. De plus, le 27 juin 2005, de l'avis des militants anti – esclavagistes, entre 43.000 et 800.000 personnes étaient maintenues en esclavage au Niger au sein des communautés touareg et arabe qui vivent dans les confins sud du désert du Sahara. Le gouvernement avait renforcé la législation afin d'abolir et de sanctionner la pratique de l'esclavage, une coutume ancestrale encore en vigueur dans certaines communautés locales. Mais les autorités nigériennes continuent d'affirmer qu'il n'existe plus d'esclavage dans ce vaste pays enclavé d'Afrique de l'Ouest. Elles sont agacées lorsqu'on leur apporte la preuve qu'il en existe toujours. L'esclavage se présente

¹⁷⁴- Dans le même sens, v.l' art. 116 CCT qui dispose que « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 16 ans, sauf dérogation accordée par le ministre de l'Education Nationale après avis de l'inspecteur du travail du lieu de l'emploi ou de son suppléant légal. Un décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction ».

¹⁷⁵ - art. 52 du Code du travail, Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996, art. 118 du code de 1952.

¹⁷⁶ - art. 150 et s, Loi 2006 portant Code du travail, art. 145, loi n° 97 – 17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail du Sénégal.

¹⁷⁷ Malek Chebel, *L'esclavage en terre d'islam*, éd. Fayard, septembre 2007.

sous deux formes au Niger. La forme active ou esclavage archaïque, qui suppose le déni de la personnalité humaine et autorise le maître à toutes exactions sur l'esclave qu'il considère comme son bien. Elle a un fondement islamique et autorise un homme déjà marié à quatre femmes de marier une ou plusieurs esclaves en plus. La seconde forme dite passive, qu'on trouve dans la région du fleuve Niger. S'ils sont exemptés des brimades physiques, les esclaves victimes de cette forme d'esclavage sont sujets à l'exploitation économique de la part de leurs maîtres¹⁷⁸.

85. De même, dans l'affaire d'Adijatou Mani Koraou¹⁷⁹, l'Etat nigérien avait été pointé du doigt, en ce sens que pour la première fois, la Cour de la CEDEAO avait reconnu la responsabilité¹⁸⁰ de cet Etat dans une affaire d'esclavage. Cette juridiction reproche les juges nigériens de n'avoir pas rempli leur mission de protection d'Adidjatou Mani Koraou, âgée de 24 ans en 2008 au moment de l'instance. Elle avait été vendue¹⁸¹ à 12 ans pour 240.000 F CFA (366 euros) par un esclavagiste touareg. La jeune fille est devenue ainsi la cinquième épouse d'un habitant de la région de Birni N'Konou, dans le centre – sud du pays, pendant neuf ans. La jeune femme a vécu dans un état de soumission totale. Forcée à travailler au foyer et dans les champs de son maître, subissant des violences sexuelles... Cet arrêt a pu avoir des répercussions dans d'autres pays du continent africain, comme la Mauritanie, le Tchad, le Burkina Faso et le Mali, où l'esclavage est encore pratiqué. Il a valeur d'une pratique culturelle. « Posséder des esclaves est considéré comme un prestige. Cela veut dire qu'on occupe un certain rang dans la société », affirmait le président de Timidria¹⁸².

86. Au Tchad, depuis les années 1990, des enfants autochtones Sara appelés "enfants bouviers" sont engagés comme bergers par les éleveurs arabes. Cette pratique est interprétée par les médias locaux, des ONG et l'UNICEF comme une forme contemporaine d'esclavage,

¹⁷⁸ - <http://agriffe-niger.com>; kanéilla.

¹⁷⁹ Dame Hadijatou Mani Koraou c/ la République du Niger. La Cour de justice de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (C D E A O), Rôle Général N° EOW/CCJ/APP/08/08, Arrêt N° ECW/ECJ/JUD/06/08 du 27 octobre 2008. Voir Annexe n° IV, p 536 ; www.refworld.org.

¹⁸⁰ - L'Etat nigérien avait été condamné d'indemniser la victime à hauteur de 10.000.000 F CFA (15.000 euros) pour les préjudices subis.

¹⁸¹ On entend par vente d'enfants tout acte ou toute transaction faisant intervenir le transfert d'un enfant de toute personne ou de tout groupe de personnes à une autre personne ou à un autre groupe contre rémunération ou tout autre avantage (Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants).

¹⁸² - Fraternité en langue touareg. Il s'agit d'une ONG nigérienne de lutte contre l'esclavage.

pratiquée par les musulmans du Nord au détriment des chrétiens du sud¹⁸³. Les responsables de l'AREB¹⁸⁴ estiment qu'il existe entre 1500 et 2000 enfants bouviers dans le sud. Cette association a été créée pour sensibiliser la population et aussi aider les enfants bouviers désireux de quitter leurs employeurs à regagner leurs villages. C'est à juste titre que Mme CMJ de Dravo Zinzindohoue constate que « dans la réalité, les enfants sont employés dans le secteur informel où leurs conditions de travail choquent la sensibilité humaine ». C'est ainsi qu'on les retrouve au Bénin, au Togo, au Gabon, en RDC... dans les ménages, le commerce, les plantations, les carrières, le transport sans réaction positive des autorités étatiques concernées. D'où le regain de l'exigence du respect des droits fondamentaux au travail en la matière¹⁸⁵.

∞ Le travail des femmes

87. Comme en matière commerciale¹⁸⁶, la femme mariée peut conclure un contrat de travail sans l'autorisation de son époux. Néanmoins, selon l'art. 142 du code du travail sénégalais « des décrets fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes »¹⁸⁷. Pour le législateur togolais « ne peuvent être interdits que les travaux de nature à porter atteinte à leur capacité de procréation ou ceux affectant leur santé ou celle de leur enfant »¹⁸⁸. Quant au législateur béninois, il permet que l'inspecteur du travail puisse requérir l'examen des femmes et des jeunes travailleurs par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. En outre la femme ou le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec une indemnisation comme en cas de rupture normale du contrat de travail.¹⁸⁹ De ce qui précède, il existe une évolution remarquable en ce qui concerne la capacité sociale de la femme.

¹⁸³ Cl. Arditi, Cahier d'Etudes africaines. XLV (3 – 4), 179 – 180, 2005, p 713 – 729.

¹⁸⁴ - L'AREB est l'association pour la récupération et l'encadrement des enfants bouviers.

¹⁸⁵ - C M J de Dravo – Zinzindohoue, *op. cit.*, p. 145 ; La déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux ; Convention relative aux droits de l'enfant, Résolution 44'25, annexe, Assemblée générale des Nations unies, 44^e session, 20 novembre 1989, art. 32 et 36.

¹⁸⁶ - Loi française du 13 juillet 1965, qui a réformé les régimes matrimoniaux ; H A BITSAMANA, *Précis de droit commercial Ohada*, éd. Souvenir 2006, p.55 ; P S Akuété et J YadoToe, *Ohada, Droit commercial général*, éd. Juriscope, 2002, p. 99 et s.

¹⁸⁷ - Codes du travail : Burkina Faso, art. 140 et s.

¹⁸⁸ - art. 147 – 2 du Code du travail.

¹⁸⁹ v art. 169 et 170 du Code béninois du travail. Il est prévu à l'article 169 que « l'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des jeunes travailleurs par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

88. Néanmoins, quelques discriminations existent toujours entre les femmes et les hommes. Les femmes doivent généralement occuper des postes secondaires, alors que quelques fois elles sont mieux qualifiées que les hommes. Cette question de genre se vérifie même à travers la composition des gouvernements et parlements africains. Les femmes demeurent toujours minoritaires. Il faudra certainement attendre que ces dernières mènent d'autres combats¹⁹⁰ en vue de leur émancipation¹⁹¹ totale.

Les majeurs capables

89. Ils sont les plus nombreux et réunissent finalement les conditions d'âge légal pour travailler. A ce sujet, l'art. 2 al. 1 et 2 du Code du travail camerounais dispose que « le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'Etat doit tout mettre en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. Le travail est un droit national pour tout citoyen adulte et valide ». Malheureusement, les politiques africaines en matière d'emploi de la jeunesse paraissent décevantes. On note tout simplement le chômage massif des diplômés et des jeunes qui ont abandonné leurs études de façon volontaire ou non. Certains d'entre eux continuent à être pris en charge par les parents jusqu'à 40 ans. Cette situation peut s'expliquer par le fait que le nombre de place est limité au niveau de la fonction publique, la destruction du tissu économique pour les pays qui connaissent les guerres civiles,

La femme ou le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec une indemnisation comme en cas de rupture normale du contrat de travail ».

Quant à l'article 170, il dispose que « toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une contestation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir, de ce fait, à verser l'indemnité prévue à l'article 55. Cette rupture ne peut en aucun cas, donner lieu à des dommages et intérêts ».

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de l'accouchement. Ce congé peut être prorogé de quatre semaines en cas de maladie dûment constaté et résultant soit de la grossesse, soit des couches.

En tout état de cause, quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prorogée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines auxquelles la salariée a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après huit semaines suivant l'accouchement.

Elle a droit pendant la période dudit congé, à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué selon les modalités en vigueur à la caisse de sécurité sociale. Elle conserve le droit aux soins gratuits et aux prestations en nature ».

¹⁹⁰ En dépit des efforts et des luttes, et de bien des façons, la situation des femmes et des enfants reste précaire en Afrique, et particulièrement du point de vue structurel : « Au cours des deux dernières décennies, les femmes ont fait des efforts constants pour revendiquer leurs droits humains et leurs libertés fondamentales, par un pied d'égalité avec les hommes. La discrimination largement répandue contre les femmes, sur la base de la culture ou de la religion, ou des deux, reste rampante en Afrique (...). De nombreux régimes culturels valorisent les hommes, voyant en eux une identité et la survie de la communauté ; tandis que les femmes sont considérées comme des membres temporaires de la famille et/ou de la communauté, destinées à se marier au sein d'autres familles ou communautés ». V. entre autres le « Cultural Transformation Approach project » développé par Abdullahi A. An-Na'im et ses collègues de la Faculté de droit de l'Université d'Emory : An-Na'im Abdullahi A. (ed.), *Cultural transformation and Human Rights in Africa*, Londres/NYC, Zed Books, 2002, p 2.

¹⁹¹ v Jean Paul Barrière, Véronique Demars-Sion, *La femme dans la Cité*, entre subordination et autonomie, normes et pratiques, Centre d'histoire judiciaire, 2003, p 3 et s.

ce qui freine l'investissement étranger et la création d'entreprise... la forte explosion démographique, les contraintes fiscales, le développement inégal des secteurs d'activités¹⁹².

90. Pour se prendre en charge, ces personnes finissent par exercer des petits métiers relevant de l'informel où ils sont exposés à plusieurs difficultés. Ce qui constitue naturellement un obstacle à leur épanouissement et au décollage économique des Etats parties. Par conséquent, pour redonner espoir à ces nombreux jeunes africains qui croupissent sous le poids de la misère, par ailleurs possédant une force de travail capable de contribuer au développement des Etats-parties, des solutions sont envisageables, parmi lesquelles le contrôle des naissances par les parents démunis, celui des statistiques en matière d'emploi par les Etats membres¹⁹³, redynamiser le secteur agro – pastoral, accorder des subventions aux adultes pour l'exercice de diverses activités lucratives, lutter contre la destruction du tissu économique en évitant les guerres civiles, et partant favoriser la paix entre fils d'un même pays, lutter contre la corruption, le détournement des deniers publics ; favoriser la création des entreprises, privilégier l'intérêt général à celui de la famille ou du clan, réduire le train de vie de chaque Etat, assainir réellement le climat des affaires comme le souhaitent les fondateurs de l'Ohada¹⁹⁴, lutter contre le pillage des matières premières par les sociétés étrangères, militer en faveur de l'industrialisation des pays africains, appliquer les principes de la bonne gouvernance... Tous ces facteurs réunis peuvent évidemment permettre de réduire considérablement le chômage des jeunes capables.

b. Le contenu du contrat

91. Parmi les conditions de fond exigées par la loi pour la validité d'un contrat, dont le contrat de travail, il ya l'objet et la cause. Ces deux notions bien que complémentaires sont tout à fait distinctes.

¹⁹²- P Ngaka, *op cit*, p 73.

¹⁹³ v Boris Martor et alii, *Le droit uniforme africain des affaires issu de l'OHADA*, éditions Litec, 2004, p 2 ; H A Bitsamana, *Le domaine du droit des affaires OHADA*, éditions LMI, Pointe noire, 2014, p 23 et s ; H A Bitsamana, *Dictionnaire OHADA*, 3^e édition L'Harmattan, 2015, p143..

¹⁹⁴ - Keba Mbaye, Préface in *Le droit uniforme africain des affaires issu de l'Ohada*, par B Martor et alii, éd. Litec, 2004, p IX et s ; Keba Mbaye, L'histoire et les objectifs de l'Ohada, in *Petites affiches*, la Loi, n° 205, du 13 octobre 2004, par l'Association H. Capitant, p 4 et s ; Ph Tiger, *op cit*, p 9 et s ; Alhousseini Mouloul, *op cit*, p 9 et s.

92. Le contenu du contrat est un terme adopté par plusieurs instruments européens d'harmonisation du droit. Il inclut ce qui relève en droit français de l'objet et de la cause¹⁹⁵. Concernant l'objet, tout contrat a pour objet une chose qu'une partie s'oblige à donner, ou qu'une partie s'oblige à faire ou à ne pas faire¹⁹⁶. Dans le cas du contrat de travail, il s'agit de la fourniture de services par le salarié en contrepartie d'une rémunération allouée par l'employeur. L'objet doit présenter les caractères ci – après :

- Être un fait positif ;
- Être déterminé¹⁹⁷ ;
- Être juridiquement possible ;
- Être licite et moral.

C'est pourquoi, constitue un objet illicite, le fait pour un employeur d'embaucher des travailleurs qui ont pour tâche de donner la mort aux enfants en vue de les vendre, entassés dans une chambre ; ou encore, faire travailler les femmes et les enfants la nuit ; faire exécuter des travaux interdits¹⁹⁸ par la loi de l'Etat partie ; conclure un contrat de travail ayant pour objet le cumul entre un emploi public et un emploi privé¹⁹⁹. Quant à l'objet immoral ou contraire aux bonnes mœurs, il peut être constitué par l'engagement d'une femme en vue de la prostitution, suffisamment combattue dans les sociétés africaines.

93. Au sujet de la cause²⁰⁰, elle est la raison immédiate pour laquelle le débiteur s'est engagé à fournir la prestation convenue²⁰¹. Lors de la conclusion du contrat, l'obligation sans cause est nulle et conduit à la nullité du contrat²⁰². Ainsi, un employeur qui fait travailler des salariés pendant des mois sans les payer tire profit de leur activité professionnelle, en retour

¹⁹⁵ v Nicolas Dissaux, Christophe Jamin, op cit, p 56.

¹⁹⁶ v l'art. 1126 ancien du code civil ; art. 1162 et s. C civil nouveau.

¹⁹⁷ Soc. 7 janv. 1981, Bull. civ. V, n° 2.

¹⁹⁸- Codes du travail : Benin, art. 168 ; Côte d'ivoire, art. 23. 9 ; Togo, art. 151.

Parmi les travaux interdits, il est fait allusion aux enfants qui sont recrutés de force pour devenir soldats, le cas en RDC ou en RCA.

¹⁹⁹ - Trib. Trav. Nouméa, 1^{er} oct. 1959, TPOM n° 50 du 16 mai 1960.

²⁰⁰ La suppression de la cause comme condition de validité du contrat résulte clairement des articles 1128 et 1162 nouv. C. Civ, qui abandonne toute référence à cette notion, au profit de celle de « contenu du contrat », opérant une fusion de ce concept avec celui d'objet. La notion est donc abandonnée pour tous les contrats conclus à partir du 1^{er} octobre 2016, bien que ces fonctions soient pour une très large part sauvegardées, notamment le contrôle du but du contrat à l'ordre public, la sanction du défaut de contrepartie et la nullité de la clause contredisant la portée de l'obligation essentielle. V Stéphanie Porchy-Simon, *Droit civil 2^e année, Les obligations*, éditions Dalloz, 2016, p 137 et s.

²⁰¹ - H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 64.

²⁰² v l' art. 1131 c civ. selon lequel « l'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet ». Binet, RTD civ, 2004, 655 (fausse cause) ; soc 14 mai 1987, J S UIMM. 445 ; soc 17 avr. 1986, Bull civ. V, n° 154.

ces derniers vont ressembler aux esclaves. On voit très clairement le fonctionnement de la cause dans le lien contractuel dans *l'exceptio non adempti contractus*²⁰³. Comme l'objet, la cause doit aussi être licite. A été jugé contraire aux bonnes mœurs, l'embauchage d'une concubine. Un tel contrat peut être considéré comme un contrat fictif destiné à servir une rémunération si elle ne correspond pas à un emploi réellement exercé²⁰⁴. Par ailleurs en ce qui concerne les sanctions des vices du consentement, il convient de préciser que le contrat de travail qui relève de la catégorie des contrats à exécution successive, il exclut la rétroactivité normalement attachée à l'annulation ou à la résolution d'une convention. Dès lors, la restitution devient en pratique inconcevable. En effet, les rémunérations qui ont été perçues par le travailleur en contrepartie de sa prestation lui demeurent acquises. Quant à celles qui lui sont dues par l'employeur, mais ne lui ont pas encore été versées, peuvent être réclamées²⁰⁵, sous réserve de l'application de l'adage *nemo auditur propriam turpitu dinem allegans* dans l'hypothèse où le salarié a sciemment concouru à une activité entachée d'illégalité ou d'immoralité²⁰⁶. Pour que le contrat de travail ne soit pas fictif, après avoir réuni les conditions de fond, les parties doivent procéder à diverses formalités.

2. Les conditions de forme

94. Les conditions de forme²⁰⁷ du contrat de travail sont relatives au principe du consensualisme (a), lequel néanmoins présente des limites (b).

a. Le principe du consensualisme

95. En principe, la conclusion du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme particulier. C'est dire que ce contrat se forme par le simple échange des consentements des parties. On s'en rend compte par la lecture de divers Codes du travail des Etats parties de

²⁰³ - B C Amoussou, *op cit*, p 70.

²⁰⁴ - P Kiemde, *idem*.

²⁰⁵ Cass. soc. 2 fév. 1961, D 1961, 182 ; *Dr social* 1961, 483, obs. J Savatier; Cass. soc. 3 oct. 1980, D 1982, 68 note E Agostini.

²⁰⁶ Cass. soc. 8 janv.1964, *Dr social* 1964, 578 (le contrat conclu par une femme de chambre avec le tenancier d'une maison de tolérance est annulé parce que la cause du contrat est illicite et contraire aux bonnes mœurs) ; Cass. soc. 15 fév. 1978, D 1978, IR 387, obs. J Pélissier, D 1980, 30, 1ere espèce, note G Lyon-Caen ; B Teyssié et alii, *op cit*, p 248.

²⁰⁷ M Bancarel, La lutte contre le travail clandestin et la généralisation de la déclaration préalable à l'embauche, *Dr social* 1994, 534 ; F Salas, La déclaration préalable à l'embauche, arme majeure de lutte contre le travail clandestin, *Dr social* 1996, 680 ; V Ravoux, La déclaration préalable à l'embauche, *Dr social* 2011, 1190.

l'OHADA. Par exemple, l'art. 23. 2 du Code du travail du Cameroun qui dispose que « les contrats de travail sont passés librement²⁰⁸ ».

b. Les limites du consensualisme

96. Toutefois, en vue de protéger le salarié, il arrive que la loi mentionne l'exigence d'un écrit ; car l'absence d'écrit est de nature à soulever un problème d'interprétation de la volonté des parties. L'établissement d'un document contractuel permet de préciser les engagements souscrits par les contractants et facilite le contrôle de l'application de la législation sociale²⁰⁹. L'article L 44 du code du travail sénégalais prévoit ainsi que « le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée ».

97. Au Congo Brazzaville, les pouvoirs publics imposent la rédaction d'un écrit lorsque :

- ∞ le contrat stipule une durée déterminée supérieure à trois mois ;
- ∞ le travailleur doit s'installer hors de son lieu de recrutement ;
- ∞ le contrat conclu nécessite l'entrée ou la sortie du travailleur du territoire national ;
- ∞ une entreprise de travail temporaire recrute du personnel pour le mettre à la disposition de tiers.

En fait, l'écrit dont il est question ici n'est pas une condition de validité du contrat de travail comme dans les contrats solennels²¹⁰, mais une condition de preuve de sa durée déterminée²¹¹. L'absence d'écrit précise le magistrat Pierre Ngaka, ne reçoit pas toujours la même sanction. Si la validité du contrat est quelque fois en jeu, seules s'appliquent, en général des sanctions pénales ou professionnelles. De même, écrit-il « de nombreuses conventions collectives imposent aux employeurs l'obligation de remettre au salarié lors de l'embauchage, une confirmation écrite des principales causes du contrat, indiquant en particulier la qualification professionnelle et l'emploi occupé²¹² ». L'inobservation de cette obligation n'est pas sanctionnée par la nullité du contrat de travail, mais expose le contrevenant aux poursuites

²⁰⁸ - Codes du travail : Sénégal, art. L 31 ; Congo Brazzaville, art. 27 - 1; Benin art. 10; Côte d'ivoire, art. 13. 1; Gabon, art. 19; Burkina Faso, art. 38 ; art. 10 AUDT.

²⁰⁹ - C A Cotonou, 17 avril 2002, TPOM 967/968, novembre/décembre 2006 (existence d'un contrat de travail établie par le certificat de travail, licenciement abusif, non respect des règles concernant le départ en congé).

²¹⁰ - A Bénabent, *op cit*, p 81 et s.

²¹¹ - G Bossa et alii, *op cit*, p 40.

²¹² - P Ngaka, *op cit*, p 90.

judiciaires. L'intérêt encore une fois de cette mesure est de pouvoir protéger les droits des salariés face aux abus de certains employeurs.

98. Conscients de cela, plusieurs d'entre eux s'abstiennent d'établir des écrits constatant des contrats de travail conclus avec leurs salariés. Il en est ainsi dans divers secteurs d'activités comme le gardiennage, le transport, l'agriculture, l'enseignement privé, les cabinets comptables, juridiques, médicaux, des pharmacies, la presse... Dans ces conditions, les salariés qui travaillent dans ces milieux subissent des traitements inhumains : licenciements abusifs, paiement des salaires dépendant de la volonté de l'employeur, nature du contrat non déterminée, droits non précisés... Malgré tous ces maux, aucune sanction judiciaire n'est prononcée à l'endroit de ces personnes malveillantes à cause de la naïveté des salariés²¹³ ; et surtout du chômage, la peur donc de perdre l'emploi précaire qui permet au travailleur exploité de se prendre en charge tant soi peu.

99. Désormais, le travailleur quelque soit son niveau intellectuel pour la sécurité de son emploi devra se préoccuper d'exiger de la part de son employeur un écrit au moment de l'embauchage, pour être à l'abri des abus. A lui de se rapprocher des inspecteurs du travail, des avocats, magistrats et autres juristes pour exiger cette pièce.

100. Quant aux Etats parties, ils peuvent mobiliser des inspecteurs de travail pour enquêter, contrôler et régulariser la situation des travailleurs exposés à ces difficultés évoluant dans les secteurs d'activités sus – indiquées et bien d'autres non cités, le cas échéant, imposer toujours l'écrit papier ou électronique, quitte à avoir recours à des modèles types²¹⁴ distribués par les organisations d'employeurs et celles de salariés. De même, les salariés doivent prendre la peine de lire les codes et ouvrages de droit du travail pour mieux s'informer sur les conditions de formation du contrat de travail et les différents contrats de travail qui existent.

²¹³ - *Supra*, p 223,

²¹⁴ v Annexes n° I et s.

§2 – Les différents contrats de travail

101. Il existe plusieurs types de contrats de travail dont les principaux sont le contrat d'apprentissage, le contrat de stage, le contrat d'engagement à l'essai, le contrat à durée déterminée, le contrat à durée indéterminée²¹⁵. Il s'agit des contrats liés à l'acquisition d'une formation (A) ; d'autres concernent l'exercice d'une profession (B).

A. Les contrats liés à l'acquisition d'une formation

102. Pour être performant dans une société commerciale ou civile, le futur travailleur peut acquérir une formation théorique et pratique grâce à deux types de contrats : le contrat d'apprentissage (1) et le contrat de stage (2). Ces deux contrats présentent quelques similitudes²¹⁶ avec le contrat de travail, si bien que certains employeurs en profitent pour duper les apprentis et les stagiaires.

1. Le contrat d'apprentissage

103. Le contrat d'apprentissage²¹⁷ est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage (art. 5 CCT)²¹⁸. C'est donc un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un Centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat²¹⁹.

²¹⁵ - G. Bossa et alii, *op cit*, p 40 ; Pierrot Schiltz, Jean-Luc Putz, *Droit du travail*, 2^e édition, Promoculture, 2002, p 19 et s ; Franck Petit, *Droit des contrats de travail*, Gualino éditeur, 2011, p108 et s...

²¹⁶ - P Kiemde, *op cit*, p 86. En ce qui concerne la prestation de travail, le lien de subordination et l'allocation d'apprentissage ou rémunération. Ce qui distingue surtout les deux contrats, c'est la formation transmise par le maître à l'apprenti.

²¹⁷ C Ahumada, Le nouveau statut de l'apprenti, *RPDS* 1988, 187 ; S Ballet, La réforme de l'apprentissage, nouvelle étape vers la précarisation de l'emploi, *Dr ouvrier* 1988, 493 ; J-Y Kerbourc'h, L'apprentissage face à de nouveaux défis, *Dr social* 2005, 427 ; I Daugareilh, La résiliation judiciaire du contrat de travail, *Dr social* 1992, 805.

²¹⁸ - Codes du travail: Gabon, art 81; Tchad, art. 13; Cameroun, art. 45; Benin, art. 64; Togo, art. 92; Sénégal, art. 73; Côte d'ivoire, art. 12. 2; Burkina Faso, art. 24; APAUDTrav, art. 59 et s; art. 61 AUDT.

²¹⁹ v l'art. 73 al. 1 du code du travail sénégalais.

Il obéit à certaines conditions de forme et de fond (a) que les parties doivent respecter, tout en respectant les obligations qui s'imposent à chacune d'elles (b).

a. La forme et le fond du contrat

104. Ce contrat est obligatoirement écrit²²⁰ à peine de nullité ; il est signé par le maître, les parents ou le tuteur de l'apprenti si ce dernier est mineur, par l'apprenti lui – même s'il est majeur. Il est soumis au visa de l'inspecteur du travail ou de son représentant. Cependant, dans la pratique, toutes ces formalités relatives à la formation du contrat d'apprentissage ne sont pas respectées, par exemple dans les secteurs de l'artisanat, du commerce ou de l'agriculture. L'échange des consentements du maître et de l'apprenti suffit pour que le contrat d'apprentissage soit conclu. Il n'y a donc aucun écrit qui est établi, ni le visa de l'inspecteur du travail pour le valider. Bien au contraire, ce fonctionnaire n'est même pas informé à ce sujet. Cette situation évidemment expose l'apprenti à certains abus de la part de son maître ; surtout si ses parents et lui – même sont illettrés ou vivent dans des zones rurales.

105. Quant aux conditions du contrat d'apprentissage, elles portent sur l'âge²²¹ du maître, sa moralité, le logement des jeunes mineurs, l'âge de l'apprenti²²², sa protection légale, son repos. Le législateur a également prévu les mesures de contrôle du contrat d'apprentissage par le maître au moyen d'un carnet d'apprentissage ; et par l'inspection du travail ou son représentant ; avec l'assistance d'un technicien pour le contrôle de l'enseignement donné à l'apprenti²²³. Cette disposition paraît irréaliste dans les secteurs précités et en milieu rural, d'autant que l'inspecteur habitué aux pots de vin risquera de réaliser un contrôle sans

²²⁰ L'art. 62 AUDT dispose que « le contrat d'apprentissage est nécessairement constaté par écrit. Sa durée ne peut excéder quatre ans, renouvellement compris. L'Etat partie détermine les modalités particulières de conclusion, d'exécution et de résiliation du contrat d'apprentissage et notamment les conditions d'attribution d'une allocation d'apprentissage, les conditions de préparation et de passage d'un examen de fin d'apprentissage ainsi que les modalités de protection contre les risques professionnels et plus généralement de protection sociale due à l'apprenti ».

²²¹ - Il est de 21 ans au moins au Congo Brazzaville, art. 8 CCT et d'au moins quinze (15) ans, sous réserve des dérogations résultant de conventions internationales ratifiées par l'Etat partie, dans le projet d'Acte uniforme (art/ 61-2 AUDT).

²²² - Il est fixé à 16 ans au moins (art. 11 CCT).

²²³ - art. 25 CCT qui dit ce qui suit « l'inspecteur du travail ou son représentant, est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage ; il peut se faire assister d'un technicien pour le contrôle de l'enseignement donné à l'apprenti.

Toute cessation du contrat d'apprentissage doit être portée à sa connaissance.

Des arrêtés du ministre du travail et de la prévoyance sociale peuvent limiter l'effectif des apprentis ou suspendre le droit de former des apprentis dans les entreprises dans lesquelles il aura été constaté une formation professionnelle manifestement insuffisante ».

contrepartie pécuniaire immédiate ; bien plus, le nombre des inspecteurs du travail est insuffisant dans tous les Etats membres de l'espace OHADA²²⁴.

b. Les obligations des parties

106. Pendant l'exécution du contrat d'apprentissage, le maître est tenu de traiter l'apprenti en bon père de famille, lui assurer les soins médicaux et les meilleures conditions de logement et nourriture. Or, il arrive quelque fois que le maître vivote faute de revenus suffisants ou de subventions de l'Etat. Dans ces conditions, il a du mal à loger et nourrir correctement l'apprenti ; s'occuper de ses soins médicaux, de son déplacement ou encore à payer régulièrement son allocation d'apprentissage. Le plus important pour lui, c'est de lui apprendre un métier qui lui permettra de se prendre en charge le moment venu.

107. De son côté, l'apprenti doit obéissance et respect au maître, il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces. A la fin du temps d'apprentissage, l'apprenti est tenu de passer un examen devant un jury professionnel habilité par les services étatiques compétents ; lequel lui délivrera, en cas de succès, un Certificat d'Aptitude Professionnelle. Telle n'est pas toujours la réalité dans les milieux agricole, commercial, artisanal... En fait, le contrat d'apprentissage se forme, s'exécute et prend fin en tenant compte beaucoup plus des principes coutumiers que de la loi. C'est, pourquoi, les employeurs en profitent pour faire travailler les apprentis au-delà de la durée légale de formation. Ces jeunes gens pendant la durée respectée ou non du contrat représentent une main d'œuvre bon marché pour eux. Théoriquement, les apprentis sont utilisés comme des élèves, mais dans la pratique après une certaine durée de formation, ils accomplissent les mêmes tâches que les travailleurs²²⁵ moyennant une rémunération en dessous du SMIG²²⁶.

108. D'où l'intérêt pour les Etats membres d'organiser des séminaires de formation à l'endroit des maîtres pour qu'ils comprennent l'importance de respecter la loi en la matière, avant de prétendre sanctionner les contrevenants, pour une bonne application des textes du Droit du travail futur²²⁷ et ceux qui réglementent le contrat de stage.

²²⁴ - *Supra*, p.200,

²²⁵ Trib. Trav. Dakar, 7 juillet 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 93 (contrat d'apprentissage ne réunissant pas les conditions légales, CDI liant les parties, rupture sans motif légitime, rupture abusive).

²²⁶ - *Supra*, p78,

²²⁷ - v les articles 59 et suivants de l'avant- projet d'Acte uniforme sur le droit du travail.

2. Le contrat de stage

109. Bien qu'il soit important pour l'acquisition d'une formation qualifiante des diplômés, le contrat de stage²²⁸ n'a pratiquement pas été réglementé par les législateurs africains dans le cadre des différents codes du travail. Excepté le code du travail du Burkina Faso, qui le réglemente à travers trois articles.

110. L'art. 21 de ce code définit le contrat de stage « comme une convention par laquelle un maître de stage s'engage à donner ou à faire donner à une personne appelée stagiaire une formation professionnelle pratique en vue de lui faire acquérir une expérience et des aptitudes professionnelles pour faciliter son accès à un emploi et son insertion dans le milieu professionnel ». En corrigeant cette lacune, le législateur OHADA l'a réglementé à travers quatre articles qui portent sur les bénéficiaires du stage, l'objet, la convention de stage, les dispositions particulières relevant de l'Etat partie, en cas de besoin²²⁹.

Il convient d'examiner les modalités de conclusion (a) et l'objet du contrat de stage (b).

a. Les modalités de conclusion

111. Il est conclu impérativement avant l'entrée du stagiaire dans l'entreprise, constaté par écrit dans la langue officielle sous peine de nullité. En ce qui concerne les autres conditions de fond et de forme du contrat de stage, ses effets et les obligations des parties contractantes, ils

En effet, d'après l'article 59 précité « le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation, à un jeune travailleur. Celui-ci s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et suivre la formation dispensée en entreprise et éventuellement en centre de formation ».

Dans le même sens, selon l'article 60 APAUDTrav « nul ne peut engager un jeune en qualité d'apprenti si celui-ci n'est âgé d'au moins 15 ans et au plus de 25 ans au début de l'apprentissage.

Dans le cas du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de l'apprenti et assurant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ». Elle doit être âgée de 21 ans au moins et offrir toutes les garanties de bonne moralité.

La mission du maître d'apprentissage est de contribuer à l'acquisition par l'apprenti de connaissances et de compétences correspondant à la qualification recherchée ou au titre ou diplôme en préparation s'il fréquente un centre de formation ».

²²⁸ D Baugard, Les stages, *Dr social* 2012, 238 ; L Flament, L'étudiant stagiaire, *JCP S* 2007, 1371.

²²⁹ V l'art. 63 et s. AUDT.

Par exemple l'art. 63 dispose que « les bénéficiaires de stage sont notamment des élèves de l'enseignement général, professionnel ou technique, des étudiants ou des jeunes diplômés et des salariés bénéficiant d'une action de formation professionnelle ».

Quant à l'art. 64 AUDT, il précise ce qui suit « le stage a pour vocation la formation ; il ne constitue en aucun cas un engagement à l'essai ni ne donne lieu en tant que tel à un contrat de travail ; sa finalité n'est pas de réaliser une prestation de travail mais, en fonction des types de stages, d'être initié à la vie professionnelle, d'acquérir une expérience professionnelle ou d'améliorer une qualification professionnelle ».

sont réglés par le ministre du travail par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement (art. 23).

b. L'objet du contrat de stage

112. Trois objectifs sont prévus par l'art. 22 du code du travail burkinabé :

- L'initiation à la vie professionnelle en vue de permettre au stagiaire de découvrir la vie de l'entreprise, de développer ses aptitudes au travail et d'acquérir une qualification professionnelle ;
- L'adaptation du stagiaire à un emploi ou à un type d'emploi ;
- L'acquisition d'une qualification reconnue ou en voie de reconnaissance sous la forme d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement technique ou d'une école spécialisée ou encore d'une qualification reconnue par une convention collective ou définie par un organisme professionnel d'employeurs.

113. Comme indiqué ci – dessus, le défaut d'une réglementation qui soit à la portée de tous, plus précisément des stagiaires les expose à toutes sortes d'abus vis-à-vis de leurs maîtres de stage : durée indéterminée du stage, recherche du stage par l'étudiant, refus de délivrance de l'attestation de fin de stage, pour prolonger la formation du stagiaire, refus de transmettre toute la connaissance qui s'impose à l'étudiant pour la raison précitée ; sélection des candidats sur des bases subjectives comme en matière de recrutement²³⁰ ; harcèlement sexuel, non rémunération des stagiaires à juste prix compliquant alors l'acquisition normale de la profession... Finalement, les stagiaires passent plus de temps pour leur formation que prévu par les textes de l'Etat partie ; comme c'est le cas pour les huissiers²³¹, notaires²³² et avocats²³³ stagiaires au Congo Brazzaville, qui passent des stages pendant une durée qui oscille entre 5 et 10 ans ; alors que les textes réglementaires ont prévu une durée normale de 2

²³⁰ -*Infra*, p. 30 et s.

²³¹ - Loi n° 027 – 92 du 20 août 1992 portant institution de la profession d'huissiers de justice du Congo Brazzaville ; art. 7 relatif aux conditions d'aptitude, in *Codes d'audience*, Ministère de la justice, éd. Giraf, 2001, p 649.

²³² - Loi n° 017/89 du 29 septembre 1989 portant institution du notariat au Congo Brazzaville, art. 36 – 5 relatif à la nomination du notaire, in *Codes d'audiences*, Ministère de la justice, éd. Giraf, 2001, p. 690.

²³³ Cf Loi n° 026 – 92 du 20 août 1992 portant organisation de la profession d'avocat, art. 27 sur les conditions d'accès à la profession d'avocat in *Codes d'audiences*, Ministère de la justice, éd. Giraf, 2001 p 682.

ans, et de 3 ans pour les notaires détenteurs d'une licence. En attendant la fin de leur formation²³⁴, les stagiaires sont utilisés comme des salariés, mais à moindre prix.

114. D'où l'intérêt pour les législateurs africains et surtout celui du futur Acte uniforme²³⁵ portant droit du travail, de bien réglementer le contrat de stage afin de mieux protéger les droits des apprentis et des stagiaires ; en s'inspirant par exemple du code du travail du Burkina Faso, à condition de renforcer les moyens et pouvoirs des institutions administratives que sont les inspections du travail des Etats Parties, et partant soulager leur misère actuelle dont sont également victimes des travailleurs exerçant une profession.

B. Les contrats liés à l'exercice d'une profession

Après avoir acquis une formation professionnelle, ensuite passé avec succès un test de recrutement ou bénéficié d'une embauche sans la réalisation de cette formalité, il va de soi que le salarié est appelé à conclure un contrat de travail avec un employeur pour exercer sa profession.

115. Les contrats liés à l'exercice d'une profession sont relatifs à la période d'essai (1) et à la durée du contrat de travail (2).

1. La période d'essai

La période d'essai vise un but (a) ; elle se réalise selon une forme (b) et une durée (c) avant sa résiliation (d).

a. But

116. Il y a engagement à l'essai²³⁶ lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions, chez l'employeur, de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité ainsi de climat (art. 28. 1 du code

²³⁴ Trib. Trav. De Ouagadougou, 21 mai 2002, TPOM 1011/1012, juillet-août 2010, p 114 (stagiaire ayant continué à être employé après la fin du stage, fin du stage alléguée inexact).

²³⁵ v J Issa-sayegh et alii, *Traité et Actes uniformes commentés et annotés*, éditions Juriscope, 2016, p 27.

²³⁶ v Christian Bessy, *op cit*, p 81. Pour cet auteur, la période d'essai qui précède l'embauche définitive offre la possibilité au salarié d'améliorer son information sur les conditions de travail dans l'entreprise et, symétriquement, à l'employeur de mieux évaluer les qualités du salarié et leur adéquation à l'emploi. Elle permet aux parties de s'assurer que le contrat de travail prévu est possible dans les conditions acceptables.

camerounais du travail)²³⁷. C'est dire que le contrat à l'essai a pour but la vérification par l'employeur des aptitudes correspondant à l'emploi ; par le salarié, des conditions de travail et la nature de la tâche²³⁸.

117. Néanmoins, avec la crise de l'emploi dans les pays africains, nous constatons que le contrat à l'essai a pratiquement perdu son but prévu par le législateur. En effet, certains travailleurs ne prennent plus la peine d'apprécier les conditions de travail, d'hygiène, de sécurité et de rémunération ; même quand elles paraissent moins favorables ; ils préfèrent conclure un contrat définitif. Le choix est clair entre le chômage et un travail mal rémunéré.

118. De même, il y a lieu de relever que du côté de l'employeur, il a du mal à vérifier les aptitudes du travailleur correspondant à l'emploi, notamment quand son recrutement se fait sur des bases subjectives : recommandations, relations familiales et amicales, corruption, nationalisme, racisme, religion²³⁹... Dans ces conditions, l'employeur est contraint, d'embaucher tel travailleur bien que présentant des manquements pour le poste qu'il doit occuper. Il lui revient de le former sur le tas²⁴⁰ ; bien plus il ne souhaite même pas rémunérer le travailleur subordonné comme si celui-ci accomplit un travail bénévole²⁴¹.

b. Forme

²³⁷ - codes du travail : Gabon, art. 28 ; Côte d'Ivoire, art. 13. 4 ; Tchad, art. 53 ; Burkina Faso, art.44 ; Benin, art.19 ; Togo, art.51 ; Sénégal, art.36 ; Congo Brazzaville, art.34 ; APAUDTrav, art. 86 ; art.15 et s AUDT.

²³⁸ - J M Verdier, A Coeuret, M A Souriac, *op cit*, p. 288 ; Jean Mouly, *op cit*, p 49.

²³⁹ - v *infra*, p. 24 et s.

²⁴⁰ - Telle est la réalité même au niveau de l'administration publique où l'on constate des douaniers, infirmiers... qui ne le deviennent qu'à la suite de leur passage dans les administrations concernées.

²⁴¹ Trib. Trav. Ndjamena, 20 août 2009, TPOM 1025/1026, septembre-octobre 2011, p 169 (refus par l'employeur de rémunérer la période d'essai, refus par le salarié de signer le contrat à durée indéterminée si l'essai n'était pas rémunéré, rupture imputable à l'employeur). En voici un extrait :

Attendu que W était recruté par la compagnie E suite à un test de sélection ;

Qu'il a été soumis à une période d'essai de trois mois ; qu'à l'issue de cette période, son ex employeur lui a présenté un contrat à durée indéterminée qu'il devait signer tout en lui faisant savoir que la période d'essai au sein de l'entreprise n'est pas rétribuée ;

Qu'il a refusé d'apposer sa signature sur ledit contrat en exigeant au préalable le paiement de ses arriérés de salaire ;

Que l'exemployeur a considéré ce comportement comme une démission ;

Attendu que W a été recruté par E le 24 novembre 2008 avec un salaire de 312 0000 F CFA et soumis à une période d'essai ;

Que ladite période d'essai, de plus ou moins longue durée est toujours rémunérée et ne peut être confondue à la période de stage qui n'est pas rémunérée ; ...

119. Lorsque l'essai se passe dans la légalité, l'art. 34 al. 2 du code congolais du travail précise qu'« à peine de nullité, le contrat d'engagement à l'essai est constaté par écrit²⁴². Il est soumis au visa s'il répond aux conditions prévues par l'art. 33. Il peut constituer une clause incluse dans le corps d'un contrat appelé à devenir définitif ».

120. En l'absence de l'écrit, le contrat est réputé définitif, et l'article 52 précise qu'il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée²⁴³. Si le contrat, à durée indéterminée ou déterminée et accompagné d'une clause verbale d'essai, cette clause non formulée par écrit est nulle et le contrat est définitif en conservant sa nature de contrat à durée déterminée ou indéterminée²⁴⁴.

c. Durée

121. En ce qui concerne sa durée, l'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure²⁴⁵ au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession, sa durée maximale varie selon les pays. C'est ainsi qu'au Congo Brazzaville, il ne peut porter, renouvellement compris que sur une période maximum de 6 mois (art. 35 al. 2 du Code du travail). Alors qu'au Benin, la période d'essai ne peut excéder 15 jours pour les employés, ouvriers et manœuvres payés à l'heure, un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres payés au mois et trois (3) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés (art. 21)²⁴⁶. La loi ne peut réglementer la durée de l'engagement à l'essai dans les détails. C'est alors la convention collective ou l'usage professionnel qui supplée le législateur. C'est pourquoi, cette durée est très variable selon les professions et les emplois. Dans le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, l'art. 17 permet à tout Etat membre de déterminer cette durée. C'est pourquoi cet article dispose que « la durée de l'essai, renouvellement éventuel compris pour chaque catégorie de travailleur, est fixée par l'Etat

²⁴² - Abidjan 13 janvier 1976, TPOM 440, p 177 ; C A Abidjan 13 avril 1977. 5 mars 1982, TPOM 590 p 481 ; 13 février 1987, TPOM 698 p 309 ; CS Côte d'ivoire 15 juin 2006, TOPM 991/992, p 205.

²⁴³ - Abidjan 17 décembre 1991, TPOM 819, p 111 ; C A Abidjan, 20 mars 2000, TPOM 917, p. 163.

²⁴⁴ - P Kiemde, *op cit*, p. 75.

²⁴⁵ Cour Suprême du Mali, 23 février 2009, TPOM 1025/1026, septembre-octobre 2011, p 193 (le défaut de motifs s'analyse comme une absence de toute justification de la décision qui rend impossible tout contrôle de la Cour de Cassation ; l'employeur qui a soumis le salarié à une période d'essai de trois mois, alors que le contrat initial avait été exécuté pendant toute une année, procède d'une véritable intention de nuire).

²⁴⁶ - N Mede, *op cit*, p 38; B C Amoussou, *op cit*, p 83 et s ; Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 9^e édition, LGDJ, 2014, p 323.

Partie. Elle est déterminée en fonction du délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur, compte tenu de la technicité et des usages de la profession ».

d. Suspension

Bien que la période d'essai permette d'apprécier les qualités du salarié pendant une courte durée, il est possible tout de même de la prolonger du temps d'absence de ce dernier du fait des congés, de la maladie, d'épreuves de sélection du service national, de la désignation de l'intéressé en qualité de mandataire social. La durée totale de la suspension dicte celle de la prorogation. Par contre, lorsque l'absence est justifiée par une formation qui est organisée par l'entreprise ou encore celle prévue par le contrat pour la conduite d'une activité extérieure à l'entreprise ne saurait justifier une prolongation de l'essai²⁴⁷. Ainsi, il n'y a que des employeurs de mauvaise foi qui peuvent résilier l'essai dans ces divers cas précités justifiant sa prolongation.

e. Résiliation

122. L'essai peut être librement rompu²⁴⁸ par le salarié ou par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture. Les dispositions qui régissent la rupture du contrat de travail ne sont pas applicables pendant la période d'essai²⁴⁹. Les règles du licenciement, à savoir la procédure, le préavis, la motivation, et de la rupture anticipée du CDD ne concernent donc pas la rupture de la période d'essai²⁵⁰. Une cause réelle et sérieuse justifiant la rupture n'est pas exigée²⁵¹. En conséquence, sauf disposition contraire de la convention collective, la rupture peut être verbale²⁵². Mais la décision de l'employeur ne peut pas être prononcée oralement devant l'ensemble du personnel de l'entreprise ; la date de cette déclaration verbale ne pourra

²⁴⁷ Cass. soc. 9 nov. 2011, *RJS* 2012, n° 1.

²⁴⁸ Corrigan-Carsin, La rupture de la période d'essai, une autonomie sur le déclin, *JCP E* 2005, p 1387 ; M Dubertret, Procédure disciplinaire et rupture de la période d'essai, *Dr social* 2004, 733 ; J-Y Frouin, La rupture de la période d'essai, *RJS* 2013, p 211 ; D Jourdain, La rupture de la période d'essai, *JCP S* 2012, 1339 ; P Mallard, Le licenciement en période d'essai ? , *Dr social* 2006, 1157 ; J Mouly, La résiliation de l'essai fondée sur un motif étranger à ses résultats, *Dr social* 2005, 614 ; A Sauret, La période d'essai, *JCP S* 2008, 1364 ; S Tournaux, Le déclin de la finalité de la période d'essai, *Dr social* 2012, 788.

²⁴⁹ Code du travail français, art. L 1231 – 1 al. 2 pour le CDI et art. L 1242 – 11 pour le CDD.

²⁵⁰ Sauf clause particulière du contrat ou de la convention collective, l'essai peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sans préavis, ni indemnités, ni dommages-intérêts. La prolongation des services, après expiration de la période d'essai, équivaut à l'exécution d'un contrat à durée indéterminée selon la convention des parties, ledit contrat prenant effet à la date du début de l'essai (art.18-1 AUDT).

²⁵¹ - cass. Soc., 13 nov. 1985, n° 84-41-104.

²⁵² - cass. Soc 25 mai 1989, n° 85-43-903.

pas être retenue comme date de rupture²⁵³. L'employeur n'a pas à justifier du motif de sa décision, sauf si le salarié est victime d'un accident du travail. Le salarié conserve la possibilité de faire constater en justice que la rupture de l'essai est abusive, notamment en démontrant que le véritable motif est discriminatoire. De même a été jugée abusive la rupture de la période d'essai motivée par le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail²⁵⁴.

123. D'une façon générale, est abusive la rupture motivée par des considérations non inhérentes à la personne du salarié telles que la conjoncture économique²⁵⁵, la suppression de son poste²⁵⁶. Elle peut aussi résulter de la légèreté blâmable²⁵⁷ de l'employeur qui aura donné de faux espoirs au salarié ou ne lui aura pas laissé le temps de faire ses preuves. Il en est ainsi de l'employeur qui se sépare du salarié après lui avoir laissé espérer un emploi stable au motif que la personne à laquelle il devait succéder n'avait pas libéré son poste²⁵⁸. De même que celui qui rompt l'essai au prétexte que le salarié ne présente pas les qualités professionnelles requises quatre jours seulement après l'avoir jugé apte à un emploi de qualification supérieure²⁵⁹.

124. Commet également un abus dans l'exercice du droit de résiliation en cours de période d'essai, l'employeur qui après avoir licencié un salarié pour motif économique, l'a réembauché au même poste, dans le cadre de la priorité de réembauche, et licencié à nouveau durant la période d'essai en invoquant l'insuffisance des capacités professionnelles de l'intéressé²⁶⁰; celui qui licencie une employée pendant le temps d'essai parce qu'elle a repoussé les avances galantes de son patron²⁶¹ ou encore, seraient également des ruptures abusives les ruptures motivées par l'annonce de mariage de la salariée, le rappel du travailleur sous les drapeaux.

²⁵³ - cass. Soc., 5 déc. 2001, n° 99-45. 758.

²⁵⁴ - cass. Soc. 4 juillet 2001, n° 99-44-469.

²⁵⁵ - Cass. soc., 24 nov.1999, n° 97-43-054.

²⁵⁶ - Cass. soc., 20 nov.2007, n° 56-41-212.

²⁵⁷ - Cass. soc., 20 mars 1990, n° 86-45-356

²⁵⁸ - Trib.Trav. Ouagadougou, jugement n° 45 du 25 août 1992 in *Zombré L et Sy A*, Recueil. p. 206.

²⁵⁹ - Cass. soc., 17 juillet 1996, n° 93-46. 494.

²⁶⁰ - Cass. soc. , 9 oct. 1996, n° 93-45. 668, Cass. soc. 11 oct. 2000, n° 98-42-772.

²⁶¹ - N Mede, *op cit*, p 39.

125. Dans un cas comme dans l'autre, il est possible de remarquer que les motifs de la rupture du contrat sont totalement autres que les finalités que la loi de chaque Etat partie donne à la période d'essai, une période essentiellement de probation concernant l'aptitude du travailleur, son comportement... Au contraire il ya intention de nuire ou une légèreté blâmable de la part de l'employeur.

126. A la fin de la période d'essai, s'il est satisfaisant le contrat devient définitif et la rupture après l'essai sans autre motif devient une rupture abusive²⁶². La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai sans qu'il y ait établissement de nouveau contrat équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai (art. 36 CCT)²⁶³. La rupture du contrat en l'absence de motif établi et fondée sur l'essai est une rupture abusive²⁶⁴.

127. C'est pourquoi, certains employeurs qui veulent maintenir le travailleur dans la précarité, préfèrent mettre fin à l'essai sans motif sérieux avant le dernier mois de son expiration pour éviter de l'embaucher. Il peut adopter ce comportement autant de fois qu'il le voudra, surtout s'il n'y a aucune poursuite judiciaire à son endroit. A la reprise, le salarié est considéré comme une nouvelle recrue qui débute son essai en vue de conclure un contrat de travail éventuel.

128. En maintenant le travailleur dans cette précarité, l'employeur en profite parce qu'il le paie à moindre prix, car le salarié est tout simplement exploité ; parce qu'on ne lui permet pas de signer un contrat à durée indéterminée présentant plus d'avantages²⁶⁵ ; reconnus également au contrat de travail à durée déterminée.

2. La durée du contrat de travail

129. Le travailleur ne peut engager ses services à vie²⁶⁶. La durée du contrat de travail détermine le temps pendant lequel le salarié est lié à l'employeur. Ainsi, le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée (a) ou pour une durée indéterminée (b).

²⁶² - C A Abidjan, 12 juin 1992, TPOM n° 815 p. 37.

²⁶³ - C A Abidjan, 13 juillet 2006, TPOM 991/992 p 204.

²⁶⁴ - C A Abidjan, 20 janvier 1994, TPOM 839 p. 43.

²⁶⁵ - Il s'agit par exemple de l'emploi, de la rémunération pendant des mois ou des années, de l'ancienneté, du respect de la procédure de licenciement, du paiement des droits en cas de rupture abusive, du paiement des primes et heures supplémentaires, la nomination à des postes de responsabilité...

²⁶⁶ v Nathalie Louit-Martinod, *L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée limitée, vers un régime juridique harmonisé*, PUAM, 2003, p 110 et s.

a. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Le contrat de travail à durée déterminée est caractérisé par sa définition, sa durée, sa preuve et par son extinction.

- Définition

130. Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté de deux parties²⁶⁷.

131. Sont assimilés à un contrat à durée déterminée :

- ∞ le contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou pour la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision ;
- ∞ le contrat de travail dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue²⁶⁸.

Il en va de même des autres contrats précaires comme le travail temporaire qui s'inscrit dans une opération de mise à disposition de main-d'œuvre²⁶⁹, le contrat saisonnier, le travail journalier²⁷⁰ ou hebdomadaire²⁷¹.

- Durée

132. Divers codes du travail des Etats parties précisent que sa durée ne peut excéder deux (2) ans, sauf renouvellement pour le même temps²⁷². Mais ce qui dérange actuellement au

²⁶⁷ - Codes du travail: Cameroun, art. 25; Congo Brazzaville, art.37; Gabon, art.23; Burkina Faso, art. 58; art. 19 AUDT.

²⁶⁸ - art. 59 du code du travail du Burkina Faso. Il en va de même pour les dispositions légales des divers codes du travail des autres Etats parties constamment cités.

²⁶⁹ - Trib. Trav. de Dakar, 1^{er} mars 2006, TPOM 981/982, janvier – février 2008, p 10.

²⁷⁰ Trib Trav. Dakar, 3 juillet 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 84; Trib Trav. Dakar, 22 septembre 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 85 ; Trib Trav. Dakar, 23 juin 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 86; Trib Trav. Dakar, 10 juin 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 87 (journalier remplissant les conditions légales, absence de contrat à durée indéterminée, absence de licenciement, le contrat prend fin après chaque journée de travail) ; Trib Trav. Dakar, 20 mai 2009, TPOM 1025/1026, septembre-octobre 2011, p 1635 (fausse qualité de journalier, non respect des règles sur le contrat à durée déterminée) .

²⁷¹ - art. 26 du Code du travail du Gabon.

²⁷² - art. L 41 et s du code sénégalais Trav. Dakar, 3 juillet 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 84 ; Trib Trav. Dakar, 22 septembre 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 85.

²⁷² - art. 26 du code du travail du travail.

sujet de ce contrat, c'est le renouvellement répété de contrats successifs à durée déterminée pouvant constituer un ensemble d'une durée déterminée, par certains employeurs hostiles aux emplois permanents qui leur sont défavorables sur le plan financier. C'est pourquoi, certains auteurs français ont constaté que de nos jours, il y a une tendance à la multiplication des contrats à durée déterminée²⁷³ pour éviter l'application des règles concernant la rupture du contrat à durée indéterminée²⁷⁴. Tel est le cas dans le secteur de l'enseignement privé au Congo Brazzaville, pour lequel de nombreux promoteurs, animés par l'envie de s'enrichir en peu de temps comme les commerçants, se permettent de renouveler les contrats à durée déterminée qui les lient à leurs enseignants, généralement les diplômés sans emploi, autant de fois que nécessaire, et même pendant dix (10) ans. L'on assiste ainsi dans ce secteur comme dans d'autres à un enchaînement de contrats successifs qui vont pourvoir des emplois qui en réalité sont permanents et participent de l'activité économique régulière de l'entité économique.

133. Finalement, à leur départ de ces écoles, ils ne perçoivent aucun droit.

De même pour ces établissements privés, le personnel permanent des administrateurs et des enseignants permanents demeure très réduit. Cette réalité défavorable pour les salariés relevant du secteur de l'enseignement privé s'observe aussi dans d'autres domaines d'activités comme la santé, la sous-traitance... où les CDD sont renouvelés chaque année jusqu'à l'âge de la retraite.

134. Ainsi, pour éviter ces abus qui peuvent attirer bon nombre d'employeurs africains, dans le choix des CDD, le législateur sénégalais pose des conditions pour empêcher qu'un emploi permanent ne soit assuré au moyen de multiples CDD. Dès lors, le contrat à durée déterminée ne saurait dépasser une durée supérieure à deux (2) ans, et il ne peut être conclu avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée. Il n'est renouvelable

En ce qui concerne l'article L 41 sus-indiqué « le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision, est assimilé à un contrat à durée déterminée. Un contrat dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue, est également assimilé à un contrat à durée déterminée ».

²⁷³ P Bailly, A propos du contrat à durée déterminée d'usage, *RJS* 2004, 7 ; J Barthelemy, Le contrat du sportif, *JCP S* 2008, 1430 ; F Fousset, Le droit du contrat à durée déterminée d'usage dans le sport professionnel, une nécessaire évolution, *JCP S* 2007, 1828 ; D Jourdain, Le contrat à durée déterminée, un contrat réservé aux emplois non permanents, *TPS* 1997, chron. 7 ; R Marié, La définition du motif d'accroissement temporaire d'activité dans les contrats à terme fixé, *JCPS* 2008, 1349 ; P Y Verkindt, Les contrats à durée déterminée « d'usage », *TPS* 1999, chron. 20 ; C Roy-Loustauneau, La complexité du contrat à durée saisonnier, *RJS* 1996, 215 ; Une avancée insuffisante en matière de contrat à durée déterminée, loi du 3 janvier 2003, *Dr social* 2003, 265 ; Les contrats à durée déterminée selon l'usage, nouvelle donne, *Dr social* 2004, 629.

²⁷⁴ - J M Verdier, A Coeuret, M A Souriac ; *op cit*, p 288.

qu'une seule fois²⁷⁵. De ce qui précède, il convient de souligner que ces employeurs qui prennent plaisir à maintenir leurs salariés dans la précarité doivent se remémorer leur contribution quant à leur épanouissement multiforme ; et finalement la paupérisation dans laquelle se trouvent leurs salariés, surtout à la retraite. Pour cela, les inspecteurs du travail doivent veiller à la bonne application de la loi²⁷⁶.

135. Dans le même contexte, pour mettre le travailleur à l'abri de certains abus de l'employeur, l'article 90 de l'avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail reprecise²⁷⁷ déjà que : « sauf pour les travailleurs étrangers, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

136. De plus, « en aucun cas, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu :

- ∞ pour remplacer un travailleur dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif où
- ∞ pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui doivent faire l'objet d'une surveillance médicale spéciale, au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, sauf autorisation expresse de l'inspecteur du travail dans le ressort territorial duquel doivent s'effectuer les travaux ».

- Preuve du contrat à durée déterminée

137. Au moment de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, les parties doivent établir un écrit permettant de préciser les mentions obligatoires suivantes : l'objet et le motif du contrat, la date du terme précis ou sa durée minimale, la désignation de l'emploi, le nom et la qualification du salarié remplacé, la convention collective applicable, la durée de

²⁷⁵ - art. L 41 et s .

²⁷⁶ - Supra, p.200.

²⁷⁷ - v l'art. 66 du code du travail du Burkina Faso qui précise que « le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En aucun cas, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu :

- pour remplacer un travailleur dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;
- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui doivent faire l'objet d'une surveillance médicale spéciale, au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, sauf autorisation expresse de l'inspecteur du travail dans le ressort duquel doivent être effectués les travaux ».

l'essai éventuel, le montant et les composantes de la rémunération, la clause éventuelle de renouvellement²⁷⁸. A défaut d'écrit, le CDD est réputé conclu pour une durée indéterminée²⁷⁹.

- Cessation du contrat à durée déterminée

138. Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée cesse de plein droit sans congé à l'arrivée du terme convenu par les parties. Il ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave²⁸⁰ ou de force majeure. Toutefois, si l'employeur peut être à l'origine d'une rupture anticipée de ce contrat, le législateur lui impose de payer au salarié, à titre d'indemnité, les rémunérations et les avantages de toute nature qu'il aurait recueilli si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue par les parties²⁸¹. Par ailleurs, si la rupture est causée par le salarié, elle ouvre droit au profit de l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice. Néanmoins, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du préjudice.

139. Au sujet de l'indemnisation de l'une ou l'autre partie, il importe de dire que de plus en plus les employeurs africains condamnés par des juridictions, créent des conditions pour ne pas indemniser les travailleurs²⁸². Alors que ceux-ci, malgré leur bonne foi sont suffisamment démunis pour le faire comme l'exige la loi. Enfin, quand un contrat de travail à durée

²⁷⁸ - art. 32-3 du code congolais du travail ; Trib. Trav. de Dakar, Ordonnance de référé, 24 février 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p10 :

...A attendu que des prétentions des parties et des pièces du dossier, il ressort l'existence de deux contrats à durée déterminée couvrant la même période avec des contenus variables...

²⁷⁹ - Soc, 6 mai 1997 ; soc, 1^{er} juin 1999 ; Trib. Trav. de Dakar, 10 février 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 9 (travailleur engagé en complément d'effectif ou pour un remplacement, nécessité d'un contrat écrit, absence d'écrit, contrat à durée indéterminée). Dans le même sens v. Trib. Trav. Dakar, 18 juin 2009, TPOM 1019/1020, mars-avril 2011, p 66.

²⁸⁰ La notion de faute grave a fait son apparition sur le terrain de l'article 1184 du code civil. Sans doute le texte dispose -t-il que « la résolution doit être demandée en justice ». Mais la jurisprudence admet de longue date, s'agissant des contrats successifs que « la gravité du comportement d'une partie à un contrat peut justifier que l'autre partie y mette fin de façon unilatérale à ses risques et périls (Cass. civ. 1^{re}, 13 octobre 1998, Bull. civ. n° 300 ; D 99. 197, note Janin ; D 99, somm. 115, obs. Delebecque). Avant la seconde Guerre Mondiale, les arrêts relatifs à la rupture anticipée du contrat de travail visaient d'ailleurs l'article 1184 du code civil (Civ. 26 février 1896. S 97. I. 187 ; Civ. 25 avril 36. GP 36. I. 879). La faute grave est celle qui justifie une rupture avant terme, sans l'intervention du juge. Elle n'est pas nécessairement intentionnelle (Cass. soc, 5 mars 87. D. 88. 241, note Karaquillo), car elle se définit à l'aune de ses conséquences pour l'entreprise : c'est la faute qui rend nécessaire, sans délai, que le salarié soit écarté de l'entreprise, par exemple des violences, des actes de malhonnêteté, le refus de respecter les règles de sécurité. V F Gaudu, R Vatinet, *op cit*, p 150.

²⁸¹ v Trib. Trav. de Bamako, 28 juillet 2004, TPOM 1011/1012, juillet-août 2010, p 124 (CDD rompu avant le terme et l'absence de faute lourde, indemnisation égale au montant des salaires jusqu'au terme prévu).

²⁸² v supra, p.178 ; Trib. Trav. de Ouagadougou, 8 novembre 2005, TPOM 1015/1016, novembre-décembre 2010, p 215 (CDD, rupture avant terme, sans faute lourde, rupture injustifiée, dommages-intérêts).

déterminée se poursuit après le terme, il y a transformation²⁸³ de ce contrat en contrat à durée indéterminée sans requalification du juge²⁸⁴, comme le prévoit l'art. 20 – 5 AUDT « la poursuite des relations de travail au-delà de l'échéance du contrat à durée déterminée, transforme ce contrat en un contrat à durée indéterminée.

b. Contrat à durée indéterminée (CDI)

140. Le contrat à durée indéterminée se distingue des autres contrats de travail par sa notion et sa résiliation.

- Notion

141. A la différence du contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre partie, sous réserve du préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture²⁸⁵. Le contrat à durée indéterminée apparaît comme la forme de droit commun du contrat de travail, en raison de sa simplicité réelle de formation et, surtout, en raison de son association mythique à l'idée de « stabilité de l'emploi²⁸⁶ ».

²⁸³ Trib. Trav. de Ouagadougou, 30 octobre 2007, TPOM 1013/1014, septembre-octobre 2010, p 183 (CDD se poursuivant après l'arrivée du premier terme, transformation en CDI ; licenciement pour motif économique, non respect des règles de forme, licenciement abusif).

²⁸⁴ - art. 61 al. 2 du code du travail du Burkina Faso ; Trib. de Première Instance de Cotonou, ch. soc, 2 mai 2008, TPOM n° 1001/1002, septembre – octobre, 2009... « Que le fait pour la société s de continuer d'employer A à l'issue de deux engagements à durée déterminée transforme la nature des relations entre les parties en CDI » : Nadège Meyer, Jean Pierre Willems, *Droit du travail*, éditions Dunod, 2009, p 140 ; A Martinel, L'action en requalification des contrats de travail précaires, *RJS* 2005, 575 ; Y Pagnerre, *La requalification de l'acte : Lasanction en droit du travail*, éditions Panthéon-Assas, 2012, 157 ; C Roy-Loustaunau, La requalification du contrat à durée déterminée, l'apport « Air liberté », *Dr social* 1998, 799 ; Le sort de l'indemnité de précarité après requalification-sanction du CDD, une opération lucrative inattendue, *Dr social* 2001, 925 ; J Savatier, La requalification des contrats à durée déterminée irréguliers, *Dr social* 1987, 407 ; N Alvarez-Pujana, Les sanctions pénales en matière de travail précaire, *Dr ouvrier* 1991, 293.

²⁸⁵ - Codes du travail: Cameroun, art. 25- b/; Congo Brazzaville, art. 39; Gabon, art.27; Tchad, art. 49; Sénégal, art. 49; Togo, art. 50; Burkina Faso, art. 70; Côte d'ivoire, art. 13-2; Benin, art. 12; APAUDTrav, art. 101 et s.

La conclusion d'un contrat sans détermination de durée suppose la faculté pour l'une des parties d'y mettre un terme, unilatéralement au moment où elle le souhaite. Ce droit est la conséquence de la prohibition des engagements perpétuels posé par l'article 1780, alinéa 1^{er}, du Code civil. Introduit dans le code civil à l'alinéa 2 de l'article 1780, ce texte est à l'origine d'un principe général, autorisant la résiliation unilatérale au profit de chacune des parties à un contrat synallagmatique à durée indéterminée. Ce droit était destiné à l'origine à protéger les domestiques et ouvriers contre l'esclavage.

²⁸⁶ v P Kiemde, *op cit*, p. 77, n° 77 ; Arnaud Martinon, *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, éditions Dalloz, 2005.

- Résiliation du contrat à durée indéterminée

142. La résiliation est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Toutefois, en cas de faute lourde la rupture peut intervenir sans préavis²⁸⁷. Au Congo Brazzaville, le délai de préavis est fixé par la convention collective ; à défaut, un arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis de la Commission nationale Consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis en tenant compte de la durée du contrat et les catégories professionnelles²⁸⁸. Pour être plus précis sur cette question de délai, le législateur ohada dans l'avant-projet d'Acte Uniforme portant droit du travail, en son article 102, énonce que la durée du préavis ne peut être inférieure à :

- ∞ 8 jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- ∞ 1 mois pour les travailleurs mensuels non cadres ;
- ∞ et 3 mois pour les cadres et assimilés.

L'intérêt de ce préavis est de permettre au salarié, en attendant de quitter l'entreprise, de trouver un autre emploi.

143. Ainsi, constitue une irrégularité le fait pour l'employeur de rompre un CDI sans notifier le préavis au travailleur n'ayant pas commis de faute lourde²⁸⁹. Toute rupture abusive peut ouvrir droit à des dommages – intérêts²⁹⁰. Cette sanction paraît fréquente à cause des irrégularités constatées pendant la vie dans l'entreprise.

²⁸⁷ - art. L 54 du Code sénégalais du travail.

²⁸⁸ v l' art. 39 al. 3 CCT.

²⁸⁹ Aux termes de l'art. L 56 al. 2 du Code sénégalais du travail «les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par des opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs ».

²⁹⁰ Trib. de première instance de Cotonou, chambre sociale, 29 février 2008, TPOM n° 999/1000, juillet/août 2009 (licenciement abusif, défaut de notification par écrit du licenciement).

«...Attendu que selon l'art. 52 du Code du travail, tout licenciement qui ne repose pas sur un motif objectif et sérieux ouvre droit, au profit du salarié, à des dommages – intérêts... » ;

C A d'Abidjan, 13 juillet 2006, TPOM n°1001/1002, septembre – octobre 2009, p. 180. (Contrat à durée indéterminée, absence de lettre de licenciement, dommages – intérêts au travailleur pour le préjudice subi).

Chapitre2 – Les irrégularités pendant la vie dans l'entreprise

144. En comparaison aux relations sociales qui intéressent potentiellement l'intégration des forces sociales, des employeurs, des salariés, la relation de travail est individuelle. Il s'agit d'une collaboration entre un salarié-personne physique- et un employeur-personne physique ou morale- dont l'objet est la réalisation d'une prestation de travail en échange de laquelle est servie une rémunération. La relation s'initie par des palabres qui permettent d'entrer dans l'emploi et se maintient jusqu'à la perte de celui-ci. Elle repose sur l'existence d'un contrat de travail puisqu'il s'agit d'une relation contractuelle, même si le particularisme du droit du travail y imprime sa marque par l'application d'un véritable statut du salariat²⁹¹. Analyser le concept que recouvre la relation de travail implique donc nécessairement d'étudier le contrat de travail. Alors qu'un avenir bien sombre lui avait été promis²⁹², le contrat de travail est demeuré le socle de cette relation. Son existence conditionne le commencement et l'extinction de la relation, finalement la vie dans une entreprise²⁹³. Car son entrée en vigueur opère l'intégration du salarié à l'univers de l'entreprise. L'environnement professionnel de l'entreprise ainsi circonscrit mérite d'être analysé dans ses diverses composantes que sont les effets du contrat de travail (**Section 1**), les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité (**Section 2**).

²⁹¹ P Durand, « Aux frontières du contrat et de l'institution : la relation de travail », *JCP* éd. G 1944, I, 347.

²⁹² P Durand, A Vitu, *Traité de droit du travail*, Tome 2, 1950, n° 348 ; A Brun, « Le lien d'entreprise », *JCP*, éd. G 1962, I, 1719 ; F Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Dr social*, 1995, p 537.

²⁹³ S Tournaux, *op cit*, p 243.

Section1 – Les effets du contrat de travail

145. Après avoir formé le contrat de travail selon les dispositions légales, les parties sont tenues de réaliser les obligations prévues par la loi, les conventions et accords collectifs ; et dans une certaine mesure par le contrat (§1). Par ailleurs, la relation de travail peut être marquée par toute une série d'événements²⁹⁴ d'origines diverses qui peuvent entraîner l'évolution²⁹⁵ du contrat de travail (§2).

§1 – L'exécution du contrat de travail

146. L'exécution suppose l'accomplissement par le débiteur, de la prestation due ; plus généralement, elle est la réalisation effective des dispositions d'une convention²⁹⁶, le cas du contrat de travail, lequel doit être exécuté par le salarié d'une part (A), ensuite par l'employeur d'autre part (B),

A. L'exécution du contrat de travail par le salarié

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il crée des obligations à l'endroit de l'employeur et du salarié. D'une manière générale, ce dernier doit fournir la prestation de travail personnellement (1), de façon consciencieuse et loyale (2).

1. La prestation personnelle

147. Le salarié est tenu d'accomplir personnellement sa prestation sous la subordination juridique de l'employeur²⁹⁷. L'explication donnée à ce sujet est simple. En effet, le contrat de travail est aussi un contrat conclu *intuitu personnae*, c'est-à-dire en tenant compte des qualités personnelles du salarié. Raison pour laquelle il est interdit au salarié de faire exécuter son contrat par un tiers. Il ne peut se faire aider qu'avec l'autorisation de son employeur²⁹⁸. D'où la difficulté de faire exécuter un contrat de travail à un travailleur qui a échoué au cours du

²⁹⁴ - A Cristau, *op cit*, p 47.

²⁹⁵ - J E Ray, *Droit du travail, Droit vivant*, 12^e éd. Liaisons, 2003, p.181.

²⁹⁶ v G Cornu, *op cit*, p 377.

²⁹⁷ - F Duquesne, *op cit*, p 78 ; G Bossa et alii, *op cit*, p 42.

²⁹⁸ - P Kiemde, *op cit*, p. 155; art. 1237 c. civ. qui prévoit que « l'obligation de faire ne peut être acquittée par un tiers contre le gré du créancier, lorsque ce dernier a intérêt qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même ».

test de recrutement. Dans l'entreprise, il va ressembler à un figurant qui doit percevoir un salaire sans le mérite, alors qu'il est incapable d'exécuter la prestation de travail pour laquelle il a été embauché. Il faut s'attendre à ce qu'il puisse mal exécuter son contrat en commettant plusieurs fautes pouvant l'exposer à un licenciement justifié objectivement. Pour protéger le salarié compétent qui est à la hauteur de sa tâche à ne pas commettre les fautes légères ou graves, il est interdit à l'employeur de l'obliger à effectuer des tâches ou à assumer des fonctions pour lesquelles il n'a pas été engagé ou n'est pas qualifié, sous réserve des règles d'usage ou d'intérim. Ainsi, commet une faute l'employeur qui demande à son travailleur, ancien policier d'ouvrir une enquête²⁹⁹ dans la mesure où cette fonction ne relève pas de ses attributions professionnelles au sein de l'entreprise telles qu'elles ont été prévues par le contrat de travail et éventuellement par des dispositions issues d'une convention ou d'un accord collectif.

2. L'exécution consciencieuse et loyale

148. L'employé doit prendre soin du matériel qui lui est confié, observer l'ordre et la discipline intérieure et ne prendre des initiatives que lorsqu'elles sont prévues dans le cadre de ses fonctions, éviter les maladresses et les négligences. L'obligation de loyauté et de discrétion sont parmi les plus importantes du salarié, en ce sens qu'il doit s'abstenir de toute concurrence directe ou indirecte vis-à-vis de l'employeur, comme le fait de détourner³⁰⁰ la clientèle de l'entreprise à son profit. L'obligation de non concurrence pendant l'exécution du contrat étant d'ailleurs implicite dans le cadre d'un contrat de travail ce qui signifie qu'elle n'a pas à être rappelée forcément dans une stipulation contractuelle. A ce propos, selon le législateur congolais, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus. Cependant, est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration ou en cas de rupture du contrat³⁰¹. Ce qui revient à

²⁹⁹ - Trib. Trav. Ouagadougou, jugement n° 64 du 8 juin 1993, TP C/Boulangerie de la paix (employé ancien policier ayant refusé d'ouvrir une enquête).

³⁰⁰ - H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, éditions L'Harmattan, Paris, 2015, p 89 ; G Guery, *Pratique du droit du travail*, 11^e édition, Montchrestien, 2003, p. 140.

³⁰¹ v l'art. 30 CCT selon lequel « le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

interdire en droit congolais la clause de concurrence. De plus, le salarié est tenu au secret professionnel, c'est-à-dire, s'abstenir de divulguer les secrets de fabrication de l'entreprise ou garder confidentielles des informations dont il a connaissance. De ce qui précède, il y a lieu de souligner qu'avec la crise de l'emploi en Afrique, les salariés qui le trouvent ont tendance à exécuter leur contrat de travail de bonne foi pour éviter d'être licenciés. Mais telle n'est pas toujours l'attitude de l'employeur qui se permet certains abus dans l'exercice de ses pouvoirs.

B. L'exécution du contrat de travail par l'employeur

149. Le critère du contrat de travail étant la subordination juridique, quel que soit son niveau hiérarchique tout salarié reste soumis à son employeur, lequel exerce ses pouvoirs (1) dans le cadre d'une entreprise, au sein de laquelle la loi lui reconnaît des obligations (2).

1. Les pouvoirs du chef d'entreprise

Trois principaux pouvoirs sont reconnus à l'employeur dans l'exercice de ses fonctions : le pouvoir de direction³⁰² (a), le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire (b).

a. Le pouvoir de direction

150. Le pouvoir de direction reconnu au chef d'entreprise est la conséquence du lien de subordination juridique³⁰³ qui est l'élément spécifique du contrat de travail : Ce pouvoir a pour objet la bonne marche de l'entreprise. Ainsi l'employeur assigne à chaque salarié son poste de travail, et le modifie lorsqu'il le juge nécessaire. Il peut également dans le cadre d'une organisation plus rationnelle de l'entreprise, procéder à des restructurations et donc à des suppressions d'emploi qui entraînent des licenciements collectifs fondés sur un motif économique³⁰⁴. Comme un maître, il a le droit non seulement de donner des ordres aux travailleurs, mais aussi de décider des conditions de travail : fixation de l'horaire, le temps de présence, les modalités d'exécution du travail... Cependant, l'employeur étant seul

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration ou en cas de rupture du contrat ».

³⁰² v Marie-France Mialon, *Les pouvoirs de l'employeur*, éditions LGDJ, 1996, p 67 et s.

³⁰³ - v infra, p.37.

³⁰⁴ - P Ngaka, *op cit*, p. 108.

responsable de l'organisation de son entreprise, il s'impose alors la nécessité de lui imputer les défaillances constatées lors de la mise en exécution de ses consignes. En conséquence, est déclaré abusif le licenciement prononcé dans ce contexte³⁰⁵. De même, il a le droit de fixer le salaire et ses composantes tout en se conformant aux textes législatifs en vigueur³⁰⁶ et aux conventions collectives. Il a aussi le droit d'apporter à l'entreprise toutes les adaptations nécessitées par les contingences économiques ; celui de décider de la cessation d'activité de son entreprise sans que l'on puisse lui reprocher la mauvaise gestion qui a entraîné la fermeture de l'entreprise. Dans ce cas, la résiliation des contrats de travail des salariés doit être considérée comme abusive si elle résulte de la fermeture de l'entreprise non pour des raisons inéluctables, mais par suite des fautes commises par l'employeur³⁰⁷. En droit français il doit agir dans l'intérêt de l'entreprise, ce n'est qu'en dehors de cadre qu'il pourra être éventuellement responsable.

151. Pour éviter que le pouvoir de direction du chef d'entreprise ne soit pas sans limites, entraînant par là de nombreux abus sur ses travailleurs, les tribunaux devraient contrôler étroitement l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction, comme c'est le cas en France³⁰⁸, à propos des licenciements³⁰⁹. Le pouvoir de direction de l'employeur fonde ensuite un pouvoir réglementaire qui lui-même fonde un pouvoir disciplinaire.

b. Les pouvoirs réglementaires et disciplinaire

Ces deux pouvoirs sont complémentaires, car l'un réglemente et l'autre renforce la sanction.

∞ Le pouvoir réglementaire

152. En effet, en ce qui concerne le pouvoir réglementaire³¹⁰ de l'employeur, il consiste pour celui-ci, d'édicter des règles allant dans l'intérêt de la bonne marche de son entreprise. Ces

³⁰⁵ - C A de Cotonou, arrêt n° 111/98 du 19/12/1998.

³⁰⁶ - v supra, p.70.

³⁰⁷ - Trib. civ. D'Etampes, 24 juin 1954 Brinon et fils C/Brossin, GP 1945 – 11 – 65.

³⁰⁸ - Cass. soc 22 avril 1964, JCP 64 II. 13732 ; supra n° 167.

³⁰⁹ - Supra, p.160.

³¹⁰ - Sur la question de la nature juridique du règlement intérieur, contrairement au courant des juristes qui lui attribuent un caractère conventionnel, la jurisprudence lui admet son caractère réglementaire, car il s'impose à tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la date de leur recrutement ; peu importe qu'ils aient ou non consenti personnellement. En ce sens haute cour judiciaire du Burkina Faso, arrêt n° 24 du 18 sept. 1990, Soremib C/OuedragoBoukary (le règlement Intérieur et les notes de service sont l'expression du pouvoir

règles sont généralement contenues dans le règlement intérieur³¹¹ ; à condition pour lui de respecter les obligations légales ou conventionnelles³¹². Au Togo, l'art. 87 al. 1 du code du travail dispose que « le règlement intérieur est obligatoire dans les établissements ou entreprises où travaillent au moins onze (11) salariés. Il doit contenir les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène, la sécurité et santé au travail nécessaire à la bonne marche de l'entreprise ». Le projet élaboré par l'employeur doit être soumis pour avis au bureau syndical s'il en existe. Accompagné des observations du bureau syndical d'entreprise, il est adressé à l'inspecteur du travail et des lois sociales, lequel opère un contrôle de légalité. Dès lors, il peut exiger le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur³¹³. Un autre contrôle est possible devant les juridictions de l'ordre judiciaire qui peuvent avoir à se prononcer sur la licéité du règlement intérieur. La décision doit être transmise à l'inspecteur du travail et des lois sociales et au représentant du bureau syndical d'entreprise. Celui-ci est alors en droit d'exiger à l'employeur la modification dudit règlement dans le sens de la décision du juge. Au Congo Brazzaville, pour sa publicité, le règlement intérieur doit être déposé auprès du greffe du tribunal du travail dans le ressort duquel est situé l'établissement auquel ce règlement va s'appliquer. Il est transmis à l'inspecteur du travail en trois exemplaires, notamment un pour visa et les autres pour dépôt. Au Togo, la délivrance du visa est subordonnée au paiement des frais d'étude dont le montant est déterminé par arrêté conjoint du Ministre chargé du travail et du Ministre chargé des finances après avis du Conseil National du Travail³¹⁴.

réglementaire qui s'attache aux prérogatives patronales); CS Burkina Faso, arrêt n°64 du 20 février 2001, PalenfoSié Polycarpe C/SBE ; soc. 24/02/1971, Droit social 1971 p 401 ; obs. J Savatier ; 25septembre 1991, soc. Minigrains C/Mme Geffroy, Bull civ, v, n° 387 ; *Dr soc.* 1992, 24, note J Savatier ; GADT, 3^e éd. n° 17 (la jurisprudence française considère également le règlement intérieur comme un acte réglementaire de droit privé, mettant ainsi l'accent sur l'aspect fonctionnel de ce pouvoir).

³¹¹ Le règlement intérieur est l'instrument juridique par lequel l'employeur organise les conditions de travail dans l'entreprise. Malgré l'intervention de la loi, ce texte essentiel pour les salariés, reste un acte unilatéral du chef d'entreprise. v aussi, G Alexandre, Les règlements intérieurs des entreprises et le juge administratif, *Dr ouvrier* 1987, 409 ; G Bachelier, Le contrôle du juge administratif sur le règlement intérieur des entreprises, *Dr social* 1988, 785 ; G Berthon, D Chenu, Le contrôle juridictionnel de la légalité du règlement intérieur, une tentative de clarification, *Dr social* 2007, 1142 ; H Boualili, Laïcité et port du voile islamique au travail, *Dr social* 2011, 779 ; P Chaumette, Le règlement intérieur et le tabac, *Dr social* 1998, 1012 ; D Chelle, X Prétot, Le contrôle administratif du règlement administratif de l'entreprise, *RJS* 1993, 563 ; G Gaudu, L'entreprise de tendance **laïque**, *Dr social* 2011, 1186 ; A Jeammaud, Séparation des pouvoirs et action en nullité des dispositions du règlement intérieur, *Dr social* 1985, 479 ; G Lyon-Caen, Du nouveau sur le règlement intérieur et la discipline dans l'entreprise, *D* 1983, chron. 7 ; J Pélissier, Le règlement intérieur et les notes de service, *Dr social* 1982, 75 ; E Perkova, Clause du règlement intérieur sur la consommation d'alcool, *JCP S* 2013, 1055 ; M Véricel, Sur le pouvoir normateur de l'employeur, *Dr social* 1991, 120 ; L'employeur dispose-t-il d'un pouvoir normatif en dehors du domaine du règlement intérieur ? , *Dr social* 2000, 1059.

³¹² - BC Amoussou, *op cit*, p. 98.

³¹³ - art. 75 du code du travail congolais ; art. 88 du code du travail du Togo.

³¹⁴ - art. 88 al. 3.

153. Par ailleurs, il doit être affiché en un lieu où il peut aisément être lu, dans les locaux où s'effectue le travail ainsi que ceux où sont réalisés les recrutements, à l'exception des chantiers, campements et installations temporaires ; il doit être tenu en état de lisibilité permanente. En dehors de cet exemplaire qui est affiché, un autre doit être remis au bureau syndical à toutes fins utiles. Le règlement intérieur fixe la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'au moins deux (02) mois à la date du dépôt auprès de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Au Togo, les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur sont fixées par arrêté du Ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail³¹⁵.

154. Toutefois, au regard de toutes ces contraintes légales, la limitation du nombre de travailleurs dans certains pays pour l'établissement du règlement intérieur, encourage les employeurs qui embauchent peu de travailleurs permanents au profit des salariés qui concluent des contrats de travail précaires : prestataires, temporaires, consultants... Par contre, d'autres employeurs se permettent d'établir des règlements intérieurs avec moins de cinq salariés en violation des prescriptions légales.

155. Par ailleurs, même si l'affichage demeure obligatoire pour l'employeur, cela ne suffit pas, mais il faut encore qu'il soit lu et compris par les salariés. Malheureusement bon nombre d'Africains n'aiment pas lire, par exemple les journaux. Il en va de même pour les documents de travail qui leur sont destinés. L'autre difficulté qui se présente souvent en matière d'affichage en milieu public, c'est que le papier peut être détruit par la pluie. Au point où il n'y aura plus de lisibilité permanente. Son contrôle par l'inspecteur du travail peut aussi s'avérer inefficace surtout si ce dernier est à la fois fonctionnaire et conseil juridique de l'employeur. Ce qui devient d'ailleurs une pratique dangereuse pour la protection des droits des travailleurs.

156. La plupart des conventions collectives³¹⁶ prévoient des règlements intérieurs³¹⁷ malheureusement de façon sommaire. Le plus souvent, il s'agit de simples renvois, soit d'un

³¹⁵ v l'art. 89 du code du travail du Togo selon lequel « le règlement intérieur fixe la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieurement d'au moins deux (02) mois à la date du dépôt auprès de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail ».

³¹⁶ v par exemple Annexe n° II, p 496 et s.

règlement type, soit à la réglementation en vigueur³¹⁸. L'inefficacité du règlement intérieur peut aussi être due à l'attitude du chef d'entreprise qui ne montre pas l'exemple aux travailleurs, à cause de ses absences répétées et aussi de ses retards au lieu du travail ; bien mieux le fait d'avoir procédé aux recrutements irréguliers des maîtresses, amis, cadets, sœurs, frères en christ, ressortissants du même village... est à l'origine de sa complaisance. Il aura du mal à sanctionner tel ou tel salarié recruté dans ces conditions. Ces travailleurs auront tendance à ne pas respecter comme il se doit les dispositions du règlement intérieur à cause de l'impunité constatée de la part du chef d'entreprise. Tel est le début de la mauvaise gestion de l'entreprise qui aura pour résultats à court ou long terme le mauvais rendement de l'entreprise. Il en serait autrement si au cours de l'embauche, l'employeur a mis l'accent sur le niveau intellectuel des candidats, le mérite. Généralement ce genre de salariés a un comportement exemplaire, même s'ils peuvent devenir exigeants pour le respect de leurs droits après. Certaines dispositions du règlement intérieur ne font que reprendre des mentions relatives à la réalité occidentale, alors qu'il faut les adapter à la réalité africaine. Par exemple, l'horaire du travail fixé à 7 heures pour les salariés qui vivent dans des villes où il y a les embouteillages de voitures à partir de 6 heures du matin pose problème en ce qui concerne leur arrivée à temps au lieu du travail. D'autres encore comprennent de belles dispositions sur les conditions de travail, de sécurité et de santé³¹⁹ difficilement vérifiables.

157. Désormais, il ferait mieux de privilégier les recrutements réguliers des travailleurs, de respecter les montants exigés par les Etats parties pour les frais d'étude et d'obtention du visa pour l'établissement du règlement intérieur, ensuite l'adapter au moment de sa rédaction à la réalité locale et à celle de l'entreprise³²⁰, organiser des séminaires de formation à l'endroit du personnel, en français et en langue locale pour une bonne compréhension du contenu du règlement intérieur³²¹. A cette occasion, chaque salarié aura droit à un exemplaire de ce document important pour la bonne marche de l'entreprise, le rédiger clairement le cas échéant

³¹⁷ L'employeur rédige lui-même le règlement intérieur ou bien s'inspire du modèle-type fourni par les chambres de commerce et d'industrie, de métiers et d'artisanat aux entrepreneurs. Cette dernière méthode a l'avantage d'unifier les normes réglementaires et disciplinaires suivies dans une profession et permet d'assurer une certaine égalité de traitement entre les salariés d'une même branche.

³¹⁸ - P Ngaka, *op cit*, p 110.

³¹⁹ v supra, n° 268 et s.

³²⁰ - Si les conditions d'hygiène et de santé manquent dans une entreprise, il faudra alors les réunir à temps que d'en parler pour faire plaisir à l'autorité administrative.

³²¹ V Marie-France Mialon, *Les pouvoirs de l'employeur*, éditions LGDJ, 1996, p 108 et s.

dans le projet d'Acte uniforme, et finalement mettre les salariés à l'abri des sanctions disciplinaires.

∞ Le pouvoir disciplinaire

158. Par le lien de subordination, le salarié accepte de se soumettre aux règles de l'entreprise et aux directives qui lui sont données. La plupart de ces règles sont fixées par le règlement intérieur de l'entreprise³²², lequel rappelle les dispositions applicables en matière de droit disciplinaire. L'élaboration du règlement intérieur est de ce fait un aspect du pouvoir disciplinaire³²³ de l'employeur. Mais ce pouvoir existe en l'absence de règlement intérieur et même au-delà du règlement intérieur. Car si celui – ci peut prévoir les échelles de sanctions, mais il ne détermine pas les fautes ou toutes les fautes et leurs sanctions. De plus, même si la faute et sa sanction sont expressément prévues dans le règlement intérieur, le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut trouver un autre fondement, selon la conception contractuelle classique : le salarié qui a signé le contrat accepte du même coup de se soumettre aux instructions de l'employeur et accepte les contraintes sur la base de l'article 1193 et s. C. civ³²⁴.

159. Selon la doctrine³²⁵ française, la création d'un droit disciplinaire applicable dans l'entreprise remonte à 1982. Avant cette date l'employeur exerçait son pouvoir disciplinaire de façon discrétionnaire. L'employeur étant seul juge de la sanction prononcée, aucun contrôle ne pouvait être effectué sur le caractère proportionné ou disproportionné de la

³²² - infra, p72.

³²³ G Béliet, Droit disciplinaire et citoyenneté dans l'entreprise dans la réforme des droits des travailleurs, *Dr social* 1982, 407 ; J M Béraud, La discipline dans l'entreprise, Etudes offertes à G Lyon-Caen, 1989, 381 ; H Blaise, La mise à pied conservatoire, *Dr social* 1986, 220 ; P Bouaziz, Du pouvoir souverain vers un droit disciplinaire, *Dr ouvrier* 1982, 449 ; F Bousez, Le principe selon lequel la responsabilité du salarié n'est engagée qu'en cas de faute lourde, in *Les principes dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation*, (dir.) B Teyssié, Dalloz 2008 ; 111 ; I Chicheportiche, B Kantorowicz, Liberté religieuse et intérêt de l'entreprise, *JCP S* 2013, 1299 ; G Couturier, Annuler les actes illicites, la réintégration obligatoire, *Dr ouvrier* 1988 ; 133 ; J-L Crozafon, Le contrôle juridictionnel de la sanction disciplinaire dans l'entreprise et dans l'administration, *Dr social* 1985, 201 ; A Lyon-Caen, I Vacarie, *Droits fondamentaux et droit du travail*, in Mélanges J-M Verdier, Dalloz 2001, 421 ; A Mazeaud, L'amputation de la rémunération en raison de la réduction volontaire de rendement, Sanction disciplinaire ? , *Dr social* 1988, 153 ; P Ortscheidt, Droit disciplinaire et droit du licenciement, *Dr social* 1987, 11 ; G Soury, La protection du salarié, jurisprudence récente relative au droit disciplinaire, Rapport, Cour de cassation, 2000 ; T Tauran, La mise à pied du salarié, *JCP S* 2007, 1508 ; F Vennin, L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur, *Dr social* 1983, 486 ; J M Verdier, Libertés et travail, problématiques des droits de l'homme et rôle du juge, *D* 1988, chron. 63 ; L Draï, *Les sanctions pécuniaires*, in La sanction en droit du travail, (dir.) B Teyssié, éditions Panthéon-Assas 2012, 95 ; J Déprez, Evolutions récentes de la jurisprudence en matière disciplinaire, *RJS* 1991, 351 ; B Desaint, L Beljean, Inexécution de la prestation de travail : état des lieux du traitement des salaires, *JSL* 2010, 284 ; F Duquesne, Légalité disciplinaire dans l'entreprise ; l'épilogue ? , *RJS* 2011, 90 ; I Frossard, Les recours à l'action unilatérale, *Dr social* 1987, 496 ; C Lefranc-Hamoniaux, Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise : état des lieux, *JCP E* 2011, 1730.

³²⁴ - P Kiemde, *op cit*, p 163.

³²⁵ - A cristau, *op cit*, p 93 et s.

sanction retenue. Pour éviter que cette situation perdure, le législateur a instauré, par la loi du 4 août 1982, un véritable droit disciplinaire. C'est pourquoi, il a d'abord défini la notion de sanction disciplinaire, ensuite précisé celle de faute, instauré une procédure obligatoire et soumis la décision de l'employeur au contrôle du juge.

- Définition de la sanction disciplinaire

160. La sanction disciplinaire est définie à l'article L 1331-1 du Code du travail français. D'après ce texte « constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à effectuer immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération »³²⁶. Il en résulte que la sanction disciplinaire doit nécessairement faire l'objet d'un écrit. Par conséquent, des simples remontrances, des observations ne rentrent pas dans cette catégorie. Ainsi, l'insuffisance ou l'inaptitude professionnelle n'est pas une faute disciplinaire³²⁷.

- Définition de la faute disciplinaire

161. La sanction suppose l'existence d'une faute. Elle n'est pas définie par la loi, laquelle se réfère aux agissements du salarié que l'employeur considère comme fautifs.

162. La typologie des fautes proposée par certains auteurs nous permet de retenir qu'il en existe quatre : la faute légère, la faute sérieuse, la faute grave et la faute lourde. Depuis la réforme législative de 1973, si toute faute permet de justifier une sanction disciplinaire, une faute légère ne saurait justifier un licenciement. La faute sérieuse par contre rend impossible la poursuite de la relation de travail, sous réserve d'exécuter son préavis ; la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance

³²⁶ v Soc 19 juin 1991 ; D 1991, IR 187 ; *RJS* 1991, 504, n° 964. V aussi, soc. 22 nov. 1995 ; D 1996, IR 5.

³²⁷ - Soc. 4 déc. 1986 ; Bull. civ. V, n° 579..Viole l'article L 1331-1 du code du travail français, le conseil de prud'hommes qui refuse d'admettre le caractère disciplinaire d'un licenciement et déclare inapplicables les garanties disciplinaires conventionnelles, alors que le licenciement était motivé par l'avertissement précédent les retards réitérés et les absences non motivées, un comportement désinvolte et l'introduction de personnes étrangères dans l'entreprise. Soc 8 mars 1990 ; Bull civ V, n° 113.

Pour les salariés protégés, une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur ; le retard reproché aux salariés qui concerne l'exercice de leurs mandats représentatifs ne peut justifier une sanction disciplinaire. Soc, 30 juin 2010, D. 2010, Actu. 4883 ; *Dalloz actualité*, 6 septembre 2010, obs. Ines. *RJS* 2010, 711, n° 789 ; *Dr soc* 2010, 1264, obs. Duquesne.

telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis³²⁸. Elle fait perdre au salarié son droit de préavis et de son indemnité de licenciement.

163. Enfin, la faute lourde se distingue des autres fautes par le fait qu'elle traduit une intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise³²⁹. Elle correspond à la faute dolosive en droit de la responsabilité civile. Dès lors, elle est non seulement privative du préavis et de l'indemnité de licenciement, mais en outre, elle fait perdre à l'intéressé son indemnité compensatrice de congés payés.

- **Procédures disciplinaires**

164. En matière disciplinaire, deux procédures légales coexistent : la procédure simplifiée et la procédure normale. Quelle que soit la procédure applicable, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales³³⁰. Ce délai court non pas le jour où la faute a été commise, mais bien le jour où l'employeur ou son représentant en a pris connaissance. Le respect de ce délai impose au chef d'entreprise d'engager la procédure dans les deux mois et non de la terminer dans ce délai.

165. La procédure applicable est fonction de la sanction prononcée. S'il s'agit d'un simple avertissement, sans conséquences pratiques pour le salarié, l'employeur est seulement tenu de lui indiquer par écrit les griefs qu'il lui reproche. Dans tous les autres cas comme la mise à pied, la mutation, le licenciement..., l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable, en suivant la même procédure applicable au licenciement pour motif personnel³³¹.

166. Outre le respect de la procédure légale, certaines conventions collectives peuvent imposer à l'employeur de suivre une procédure conventionnelle, laquelle confère au salarié

³²⁸ - Cass. soc., 26 février 1991, Bull. civ. v, n° 97.

³²⁹ - Cass. soc. 29 novembre 1990, Bull. civ. , v, n° 599, D. 1991, obs. J Pelissier.

³³⁰ - art. L 1332- 4 du Code du travail français « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ».

³³¹ - Supra, p162.

des garanties procédurales supplémentaires, notamment la saisine pour avis d'une commission disciplinaire. Néanmoins, elle ne dispense pas l'employeur de respecter la procédure légale.

- Le contrôle du juge

167. Garant de la bonne application du droit disciplinaire dans l'entreprise, le juge s'est vu attribuer par la loi française de 1982 d'importants pouvoirs de contrôle³³². Pour cela il est tout d'abord chargé de vérifier que la procédure légale ou conventionnelle a été régulièrement suivie. De plus, il doit vérifier si les faits reprochés au salarié sont réels et s'ils constituent ou non une faute de nature à justifier une sanction. Il en va de même de l'appréciation de la proportionnalité de la sanction à la faute commise par le salarié. Lorsqu'il constate une irrégularité de procédure, l'absence de justification ou encore le caractère disproportionné de la sanction, le juge peut annuler la sanction infligée par l'employeur. La nullité s'applique à toute sanction, à l'exception du licenciement, sauf lorsque celui-ci repose sur un motif discriminatoire, notamment en violation de l'art. L 1132-1 du code du travail français³³³. C'est dire que le juge peut désormais modifier la sanction prise par l'employeur, en contrôler la légalité et la régularité³³⁴. Il peut en cas d'abus de droit commis par l'employeur, allouer des dommages – intérêts au travailleur, voire annuler la sanction prononcée³³⁵. Mais il peut substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il pourra annuler une sanction s'il relève un ou des faits constitutifs d'un détournement de son but du pouvoir disciplinaire exercé par

³³² J-E Ray, Contrôle minimum ou contrôle normal du juge judiciaire en matière disciplinaire ?, *Dr social* 1987, 365 ; J L Crozafon, Le contrôle juridictionnel de la sanction disciplinaire dans l'entreprise et dans l'administration, *Dr social* 1985, 201 ; F Vennin, La contestation des sanctions disciplinaires par le salarié, *Dr social* 1990, 769 ; J Savatier, Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur depuis la loi du 4 août 1982, *Dr social* 1986, 501.

³³³ - A Cristau, *op cit*, n° 346.

³³⁴ - TGI d'Amiens, 13 juillet 1960, D 1961, somm. 48 ; Soc. 17 janv. 1997, *Dr social* 1998. 284, obs. Jeammaud.

³³⁵ v B Teyssié, J-F Cesaro, A M artinon, *op cit*, p 460.

Quelle que soit la cause de l'irrégularité, sanction injustifiée, sanction disproportionnée, procédure non respectée, sanction illicite (pécuniaire, discriminatoire), sanction non prévue par le règlement intérieur, l'annulation de la sanction est encourue.

Toutefois le pouvoir d'annulation accordé aux juges qui statuent au fond subit deux importantes limites.

Tout d'abord, il ne s'agit que d'une faculté d'annulation et les juges peuvent refuser cette annulation, même lorsqu'elle est demandée, pour se contenter d'accorder des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi. En cas d'irrégularité de forme ou de fond, cette annulation est cependant généralement accordée.

De même et surtout, l'art. L 1333-3 du Code du travail français précise que la faculté d'annulation qu'il accorde au juge à l'alinéa précédent ne s'applique pas au licenciement. Le droit commun du licenciement reprend alors ses droits et seule une condamnation à des indemnités de licenciement pour absence de cause réelle et sérieuse est possible. v Elsa, Cyril Wolmark, *op cit*, p 175.

l'employeur en vue d'un bon fonctionnement de l'entreprise³³⁶ se traduisant ainsi par une sanction injustifiée ou nulle.

168. Toutefois, malgré ces diverses dispositions légales prises par le législateur dans l'espace ohada et inspiré du droit français en vue de protéger les droits de l'employeur et du salarié qui exécutent une relation de travail, il importe tout de même de relever qu'au regard du fonctionnement des institutions actuelles, le pouvoir de sanction de l'employeur varie selon qu'il a affaire à un salarié ayant des affinités avec lui ou non³³⁷. Cette attitude produit aussi des répercussions à propos du contrôle exercé par le juge³³⁸ sur son pouvoir disciplinaire ; car ce dernier à cause de divers facteurs n'arrive pas toujours à exercer ses fonctions en toute impartialité. D'où la création de la Cour Commune de Justice et d'Arbitrage³³⁹, qui aura à connaître le moment venu des différends nés de l'inexécution des obligations de l'employeur.

2. Les obligations de l'employeur

169. En contrepartie des prestations du travailleur vis-à-vis de l'employeur, y compris différentes prérogatives que la loi lui reconnaît dans une entreprise, le chef d'entreprise a une kyrielle d'obligations qu'il est tenu de respecter à l'égard du salarié. Il s'agit des obligations accessoires (A) qui complètent l'obligation principale : la rémunération du personnel (B).

A- Les obligations accessoires de l'employeur

L'employeur est tenu de respecter la qualification professionnelle du salarié **(1)** et bien d'autres obligations secondaires **(2)**.

- 1- Respecter la qualification professionnelle du salarié

170. Cette obligation de l'employeur n'est presque pas prévue par différents codes du travail des Etats parties de l'Ohada et l'avant-projet, excepté l'art. 46 du code du travail burkinabé qui dispose que : « l'employeur doit procurer le travail convenu et au lieu convenu.

³³⁶ - Cass. soc. 10 mars 1965, D 1965 p 550; B C Amoussou, *op. cit.*, p 98.

³³⁷ - v infra, p 31 et s.

³³⁸ - v infra, p 75.

³³⁹ - Keba MBaye, Préface du livre intitulé : *Le droit uniforme africain des affaires issu de l'Ohada*, éd. Litec, 2004, écrit par B. Martor et alii.

Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat³⁴⁰». L'accent est plutôt mis sur les obligations du salarié à l'égard de l'employeur. Fort heureusement les autres codes du travail et l'avant-projet OHADA se rattrapent indirectement à travers la modification du contrat de travail et les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité³⁴¹, sinon ce serait encourager certains employeurs à de multiples abus dans ces divers domaines précités. Pour revenir à l'intérêt de cette première obligation secondaire de l'employeur, il importe de préciser qu'elle vise la productivité de l'entreprise d'employer "l'homme qu'il faut à la place qu'il faut". D'où l'importance des tests de recrutement, y compris du contrat à l'essai.

171. Par conséquent, l'informaticien ne peut que s'occuper de sa spécialité. Il en va de même du médecin spécialiste, du gestionnaire, de l'ingénieur, du technicien, du comptable ou de la secrétaire... Or, en dehors des cas où, l'employeur, à cause de sa mauvaise gestion se permet d'embaucher des effectifs pléthoriques des travailleurs, pouvant entraîner son entreprise dans de sérieuses difficultés financières, et finalement à sa liquidation³⁴²; souvent pour éviter de vivre la même réalité, bon nombre de nouveaux bourgeois africains se permettent de réduire considérablement des effectifs du personnel. Ils appliquent la formule des économistes selon laquelle «il faut minimiser les charges pour maximiser le profit». En conséquence la qualification professionnelle du salarié ne compte plus; si bien que de nos jours, surtout dans les petites et moyennes entreprises, il est possible d'avoir un travailleur qui exécute la tâche de cinq (05) personnes pour un salaire de misère. C'est le cas d'une secrétaire qui est aussi gestionnaire, comptable, chargée de l'administration, agent payeur; un gardien s'occupant à la fois de l'entretien de l'entreprise, du jardinage; le chauffeur personnel du patron devenant celui de sa femme, de ses enfants et de toute la famille; un surveillant général d'une école privée jouant aussi le rôle de surveillant de couloir, de chargé de cours; un juriste qui s'occupe à la fois des dossiers d'une banque située dans une capitale économique ou politique et de ceux d'autres villes secondaires. Tout compte fait, il accomplit le travail de cinq (05) personnes. Dans ces conditions, le salarié est comparable à un citron qu'il faut presser pour

³⁴⁰ v supra, p 78.

³⁴¹ v supra, p 124.

³⁴² v F M Sawadogo, Ohada, *Droit des entreprises en difficulté*, éd. Juriscope, 2002, p. 27. En parlant des origines des difficultés des entreprises, le Pr Sawadogo cite d'abord les causes liées à l'exploitation et à la gestion de l'entreprise. Il démontre à juste titre qu'elles sont particulièrement fréquentes en Afrique où la gestion de beaucoup d'entreprises est peu élaborée. Pour se convaincre de la portée de ces causes, il suffit d'en donner quelques exemples, parmi lesquels le personnel est pléthorique et/ou les rémunérations et les avantages salariaux accordés au personnel sont excessifs par rapport à ceux des entreprises concurrentes, ou par rapport à la productivité.

recueillir tout son jus³⁴³. De même, cette question relative à la qualification professionnelle du salarié pose problème quand celui – ci a été recruté sans spécialité.

- 2- Les autres obligations secondaires de l'employeur

172. En principe, l'employeur doit traiter humainement le salarié, bien que dans la pratique certains employeurs ont tendance à méconnaître ses droits, pour le traiter comme un esclave³⁴⁴ ; ensuite il est tenu de respecter sa vie privée et plus généralement sa vie personnelle.

173. Outre l'obligation d'affilier le travailleur à un régime de sécurité sociale ou de retraite, le droit positif fait apparaître d'autres obligations nées du contrat de travail ; plus précisément l'obligation générale de sécurité³⁴⁵, l'obligation à une gestion prévisionnelle de l'emploi, l'obligation de formation ou d'adaptation des salariés aux changements dans l'emploi et les technologies, l'obligation de reclassement³⁴⁶, l'obligation d'informer le salarié sur l'existence et le contenu de la convention collective ou encore la manière d'utiliser un droit que l'on tient du contrat lui-même. C'est ainsi qu'il a été jugé, par référence à l'exigence de bonne foi dans l'exécution, que l'employeur faisait un usage abusif d'une clause de mobilité³⁴⁷ en imposant au salarié qui se trouvait dans une situation familiale critique, un déplacement immédiat dans un poste qui pouvait être pourvu par d'autres salariés. C'est surtout dans la rémunération des salariés que l'on constate aisément le non-respect de la loi par certains employeurs.

B-L'obligation principale de l'employeur : la rémunération

174. La rémunération³⁴⁸ du salarié constitue un élément essentiel de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié. En l'absence de rémunération³⁴⁹, contrepartie du travail fourni,

³⁴³ - Tel est le comportement d'un promoteur des écoles privées à l'égard de son personnel permanent.

³⁴⁴ v infra, p 14.

³⁴⁵ -v supra, p.124 et s.

³⁴⁶ - idem.

³⁴⁷ - Soc, 18 mai 1999.

³⁴⁸ J P Chauchard, L'évitement du salaire, *Dr social* 2011, 32 ; G Couturier, De quoi le salaire est-il la contrepartie ? , *Dr social* 2011, 10 ; P Durand, Rémunération du travail et socialisation du droit, *Dr social* 1942, 83 ; F Gaudu, Le salaire et la hiérarchie des normes, *Dr social* 2011,24 ; J C Javillier, Négociations et accords d'entreprise en matière de rémunération, *Dr social* 1988, 68 ; G Lyon-Caen, Le salaire dans le droit du travail et de la sécurité sociale, *Dr social* 1960, 613 ; G Pignarre, Le régime juridique de la créance de salaire,*Dr social* 1997, 583 ; P Morvan, Les clauses relatives aux contreparties financières de l'activité du salarié, *in La négociation du contrat de travail*, Dalloz 2004, 45 ; La révision de la rémunération variable, *JCPS* 2008, 1198 ; Le nouveau droit de la rémunération,*Dr social* 2008, 643 ; R Soubie, Observations sur l'évolution des politiques de rémunération, *Dr social* 1984, 674 ; C Radé, Le juge arbitre des différends salariaux, *Dr social* 2004, 934 ;

la situation juridique ne relève pas du droit du travail, mais du bénévolat³⁵⁰, pour lequel le travailleur a très peu de motivation pour sa réalisation. Il en va pratiquement de même quand ce dernier est mal rémunéré par l'employeur. C'est ce que nous allons constater à travers les points suivants : la détermination du salaire d'une part (1) ; ensuite le paiement du salaire d'autre part (2).

1-La détermination du salaire

La détermination du salaire fait ressortir les points suivants : le montant (a) et les éléments du salaire (b).

a- Le montant du salaire

175. Il revient à l'employeur de déterminer le montant³⁵¹ du salaire à payer au travailleur en tenant compte du poste occupé.

Mais, le principe de la liberté dans la fixation du salaire connaît des limites légales, du fait de l'existence du SMIC, de l'interdiction des discriminations entre hommes et femmes, entre races, entre individus occupant un même poste et ayant les responsabilités équivalentes³⁵².

B Teyssié, La réduction du salaire, *Dr social* 1984, 674 ; A Teissier, La politique de rémunération dans le groupe, *JCP S* 2013, 1080.

³⁴⁹ - Selon la convention n°95 de l'OIT, « quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération, ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus ».

³⁵⁰ - F J Pansier, *op cit*, p 129.

³⁵¹ T Aubert-Montpeyssen, Principe « à travail égal, salaire égal » et politiques de gestion des rémunérations, *Dr social* 2005, 18 ; G Auzero, L'application du principe d'égalité de traitement dans l'entreprise, *Dr social* 2011, 52 ; J-F Cesaro, Catégories professionnelles et sanction in medio du principe jurisprudentiel d'égalité, *RJS* 2011, 747 ; *L'égalité en droit social*, LexisNexis, Actualité 2012 ; A Cirez, Notation et évaluation des salariés, *Dr ouvrier* 2003, 309 ; J Colonna, Evaluation des compétences des salariés, *Dr social* 2003, 988 ; J M Gasser, Les justifications de l'inégalité de rémunération, ou que reste-t-il du principe « à travail égal, salaire égal » ? , *RJS* 2007, 687 ; A Gogos-Guitrand, L'égalité de traitement des salariés ou l'éternelle question de la légitimité des différences, *Dr social* 2012, 804 ; A Jeammaud, Du principe d'égalité de traitement des salariés, *Dr social* 2004, 694 ; J-E Ray, A travail égal, salaire inégal, *Dr social* 2008, 1046 ; C Radé, Variation autour de la justification des atteintes au principe « à travail égal, salaire égal », *Dr social* 2009, 399 ; S Peireira, Jurisprudence sur les avantages catégoriels, vers la fin de la négociation collective ? , *JCP S* 2011, 1436 ; P Morvan, Notation des salariés, polémique autour du « ranking », *JCP E* 2002, 1042 ; A Lyon-Caen, « A travail égal, salaire égal » une règle en quête de sens, *RDT* 2006, 6 ; J-P Lhernould, Nationalité et discrimination en matière salariale, *RJS* 2003, 207 ; T Katz, La détermination de la rémunération variable, la part de l'unilatéral, du négocié et du juge, *Dr ouvrier* 2005, 151 ; A Johansson, La preuve de l'atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » et l'article 1315 du code civil, *RJS* 2005, 823.

³⁵² - art. 80 CCT ; art 61 du code du travail camerounais ; art. 208 APAUDTrav.

Par exemple, l'art. 80 du code congolais du travail l'exprime en ces termes « à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Dans tous les cas où les conditions de travail et d'exploitation le permettent, les salaires seont fixés au mois.

Les dispositions nécessaires seront prévues par les conventions collectives ou accords d'établissements ».

C'est pourquoi le Pr Nicaise Mede remarque que « cette interdiction est très observée si l'on considère les disparités de rémunération (de base) entre personnel béninois et étranger dans les mêmes entreprises privées »³⁵³.

- Le rôle de la convention collective

176. La convention collective de travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs ; d'autre part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement³⁵⁴. Le rôle de la convention collective est donc d'harmoniser les rémunérations en fonction des emplois, des conditions de travail et des qualifications requises.

177. Au Bénin, à la différence de la fonction publique, la convention collective générale du travail énonce que la rémunération des travailleurs tient compte « des données de l'économie nationale et (...) des résultats des entreprises et de la conjoncture³⁵⁵ ». D'où l'existence de plusieurs conventions selon le domaine d'activité : la convention bâtiment, la convention mines, la convention industrie, la convention commerce, la convention bois...

178. Par exemple, au Congo Brazzaville, l'art. 11 de la convention collective des entreprises des services pétroliers qui porte sur la période d'essai dispose qu'une période d'essai peut être stipulée au contrat. Sa durée varie selon le collège auquel appartient le salarié. Cette période d'essai est de :

- ∞ un mois pour les salariés du collège Exécution ;
- ∞ deux mois pour les salariés du collège Maitrise ;
- ∞ trois mois pour les salariés du collège Cadre³⁵⁶.

Dans certaines entreprises africaines, les citoyens occidentaux occupant les mêmes postes de travail que les ressortissants africains ou encore travaillant sous leur responsabilité, sont souvent mieux payés ;

³⁵³- v N Mede, *op cit*, p 70.

³⁵⁴- Codes du travail : art. 52 du code du travail camerounais ; Togo, art. 96 ; Congo Brazzaville, art. 50 ; Sénégal, art. L 80.

³⁵⁵- N Mede, *op. cit*, p70.

³⁵⁶ v également Annexe n° II, p 498 et s.

La période d'essai peut être renouvelée. Toutefois, en application des dispositions du code du travail, elle ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période de six mois.

179. Au sujet de l'application³⁵⁷ des conventions collectives dans les pays africains, des écarts concernent leur vétusté et leur inadaptation. En effet, le salaire³⁵⁸ doit tenir compte en principe du coût de la vie dans un pays à telle date. Or, il arrive que quelques employeurs rusés se permettent encore 50 ans après les indépendances d'appliquer les conventions collectives établies à cette époque, afin de payer des salaires de misère³⁵⁹ à leurs travailleurs. Par exemple, par rapport au train de vie actuel, l'idéal serait de payer au travailleur un salaire de 400.000 F CFA par mois, mais à cause de la convention devenue vétuste de son entreprise, il est contraint de percevoir un salaire de 80.000 F CFA. On constate bien qu'il existe un déficit de 320.000 F CFA. Un tel travailleur dans ces conditions ne peut que supprimer bon nombre de besoins pour éviter d'être la proie des usuriers. Tel que l'illustre le tableau proposé ci-après :

Logement (non électrifié)	—————>	15.000 F CFA
Nutrition	—————>	1.500 FCFA/jour = 45.000 FCFA
Pressing	—————>	0 F CFA
Transport	—————>	10.000 F CFA
Argent de poche	—————>	5.000 F CFA
Famille	—————>	5.000 F CFA
Vacances	—————>	0 F CFA
Santé	—————>	0 F CFA
Loisirs	—————>	0 F CFA

³⁵⁷ v supra, p 448.

³⁵⁸ v Paul –Henri Antonmattei, *Les clauses du contrat de travail*, éditions Liaisons, 2009, p 19 et s ; Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 29^e édition, Dalloz 2014, n° 909 et s ; Cass. soc. 13 janvier 2009 ; Cass. soc. 21 octobre 2009 ; Cass. soc. , 25 mai 2005 ; Cass. soc, 17 juin 2009.

³⁵⁹ v J Issa-Sayegh, Le sort des travailleurs dans les entreprises en difficulté : Droit OHADA, in *Les grands articles de doctrine de l'OHADA*, éditions Juris Africa, 2013, p 281.

Dettes	—————→	30.000 FCFA
Epargne	—————→	0 FCFA
Total		110.000 FCFA
Déficit		30.000 FCFA

A défaut d'aller vivre au village où la vie paraît moins coûteuse, ou encore de s'endetter constamment, les travailleurs se trouvant dans cette situation doivent exercer une autre activité lucrative, le cas échéant.

180. L'autre malheur que vivent les salariés africains a pour origine l'application par les employeurs de mauvaise foi des conventions collectives³⁶⁰ inappropriées³⁶¹ aux postes occupés, c'est-à-dire au lieu d'appliquer la convention mine qui rémunère mieux les salariés, ils préfèrent faire usage d'une convention moins avantageuse sur le plan financier, comme la convention bâtiment. Par conséquent, pendant que l'employeur doit vivre dans l'opulence, les salariés par contre gémissent sous le poids de la misère.

181. Dans l'hypothèse où l'employeur peut s'efforcer d'appliquer une convention actualisée et appropriée au domaine d'activité, les salariés peuvent vivre la même misère que dans les cas précédents, notamment quand ils sont payés par un sous-traitant. Au lieu de percevoir par exemple un salaire de 800.000 F CFA comme le prévoit sa convention collective³⁶², son employeur va lui reverser celui de 150.000 F CFA. Le surplus étant récupéré par le "patron" ; et multiplié par le nombre de travailleurs qui sont sous ses ordres. C'est pourquoi au Gabon la tendance actuelle consiste à mettre fin aux sous traitances. Il va de soi que pour l'intérêt des travailleurs exploités il serait mieux que d'autres Etats paries à l'Ohada qui continuent avec les sous-traitances de seconde catégorie s'en inspirent, tout comme le législateur Ohada.

182. L'autre difficulté concernant l'application de la convention collective, concerne les inégalités entre les travailleurs africains et les expatriés européens, qui ont généralement des

³⁶⁰ v supra, Annexe n° II, p 496.

³⁶¹ Idem.

³⁶² v Annexe n° II.

rémunérations plus élevées. La nécessité de cette disparité est reconnue à travers l'indemnité d'expatriation dont le montant est librement fixé dans le contrat individuel³⁶³.

183. Pour éviter de vivre toutes ces irrégularités, les dirigeants des Etats – parties doivent inciter voire contraindre les partenaires sociaux à réviser les conventions collectives devenues caduques, et contrôler leur application conformément aux domaines d'activités concernées. Pour cela, ils ont l'obligation de ne pas eux-mêmes avoir la qualité d'employeur³⁶⁴.

∞ Le SMIG

184. Pour essayer d'atténuer la misère du salarié africain, diverses lois nationales ont réglementé le SMIG³⁶⁵. En effet, comme tous les salariés ne dépendent pas d'une même convention collective, la loi nationale de chaque Etat partie garantit à tout travailleur un salaire minimum assurant à chacun un minimum vital. Ce salaire³⁶⁶ fut institué pour la première fois en 1950, sous le nom de SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) ; remplacé depuis 1970 par le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Pour la doctrine, le SMIC est un salaire « plancher » en dessous duquel il est interdit de payer un salarié³⁶⁷. La fixation du SMIC repose sur deux idées essentielles. Tout d'abord, il varie automatiquement en fonction du coût de la vie, par rapport à l'indice national des prix à la consommation³⁶⁸ ; ensuite, le SMIC assure une participation au développement économique de la nation. C'est pourquoi, non seulement le pouvoir d'achat des salariés les plus défavorisés doit être maintenu, mais il doit augmenter lorsque la situation économique progresse³⁶⁹.

³⁶³ - P Kiemde, *op cit*, p 199.

³⁶⁴ - v art. 9 AUDCG ; H A BITSAMANA, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, éd LMI, Pointe – Noire, 2014, p 45 et s.

³⁶⁵ - Codes du travail : Bénin, art. 210 ; Congo Brazzaville, art.83 ; Togo, art.121 ; Sénégal, art.109 ; Côte d'ivoire, art. 31. 6 ; Tchad, art. 249.

³⁶⁶ B Boubli, Le SMIC dans les professions à horaire prédéterminé, l'exemple des distributeurs des prospectus, *JCP S* 2005, 1346 ; C Radé, SMIC et réduction du temps de travail, la fin du cauchemar, *Dr social* 2003, 18 ; J Savatier, La portée du droit du SMIC selon les modalités de rémunération, *Dr social* 1985, 811 ; Les minima de salaire, *Dr social*, 1997, 575.

³⁶⁷ - C'est à juste titre que l'art. 210 du code du travail béninois dispose qu' « aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par décret pris en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du travail après avis motivé du conseil national du travail ».

³⁶⁸ - art. 210. 2 du code du travail béninois énonce que : « Le salaire interprofessionnel garanti peut être révisé tous les 3 ans ou en cas de besoin ».

³⁶⁹ - v H Ecoffet et Y Jeanneau, *op cit*, p. 108.

185. Ainsi, les SMIG³⁷⁰ varient selon les Etats – parties. Par exemple au Burkina Faso son montant est fixé à 28.000 FCFA ; au Bénin, il est à 25.000 F CFA, en Côte- d’ivoire, 60 000 F CFA. Au Congo Brazzaville, selon le décret présidentiel n° 2008-942 du 31 décembre 2008, son montant s’élève à 50 400 F CFA. Dans d’autres pays, son montant plancher varie difficilement.

186. Il est donc regrettable que le législateur national ou celui de l’Ohada³⁷¹ continuent à utiliser l’expression SMIG au lieu de SMIC, qui tient compte du niveau de vie de la population à telle date. Comme pour la convention collective, certains SMIG sont devenus inadaptés par rapport à la réalité économique du pays concerné. Bien plus, malgré l’intérêt du SMIG énoncé plus haut, il est aussi regrettable qu’il existe encore de nombreux employeurs qui violent différents textes nationaux y relatifs, en payant certains de leurs salariés en dessous du SMIG ; en les enfonçant de plus en plus dans la paupérisation. Il en est ainsi dans divers secteurs d’activités comme le ménage, le gardiennage, l’hôtellerie, le transport, les chantiers forestiers, l’enseignement privé, les cabinets médicaux³⁷², les cabinets des auxiliaires de justice, les cybers café, l’agriculture et la pêche, les pharmacies ; les cabinets comptables, la presse³⁷³... Il y a lieu d’ajouter que la Convention de l’OIT n° 131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, dispose en son article 2. 1 que les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés ; leur non application entraînera l’application de sanctions appropriés³⁷⁴ pénales ou autres à l’encontre de la personne ou des personnes responsables.

b- Les éléments du salaire

A ce sujet, nous pouvons distinguer le salaire de base des compléments du salaire.

³⁷⁰ - Le législateur national utilise encore l’expression SMIG au lieu de SMIC.

³⁷¹ - v l’ art. 207 APAUDTrav.

³⁷² - Une infirmière avait préféré démissionner à cause de la perception d’un salaire mensuel de 25.000 F CFA, alors que le SMIG au Congo Brazzaville le fixe à 50.000 F CFA. Dans le même contexte, il existe des maîtresses rémunérées à peine à 60.000 F CFA par mois.

³⁷³ - Trib. Trav. de Ouagadougou, 8 octobre 2004 ; TPOM 981/982, janvier – février 2008 (salaires inférieurs aux minima prévus).

« ...Attendu qu’en l’espèce, il n’est pas contesté que les demandeurs percevaient les sommes de 26.500 et 25.000 FCFA comme salaire mensuel ; qu’il est incontestable que ces salaires sont inférieurs aux taux fixés par les décisions de la commission mixte paritaire interprofessionnelle du 12 mars 1997 et du 24 mai 1999 ; Que les demandeurs sont dès lors fondés à demander au tribunal le recouvrement des sommes qui leur restent dues dans la mesure où conformément à l’article 124 du code du travail, leur action a été formée dans les délais requis ; ».

³⁷⁴ - v supra, p.221 et s.

- Le salaire de base

187. Il s'agit de la partie généralement fixe du salaire déterminé par le contrat ou la convention collective, plus rarement par la loi (SMIC)³⁷⁵. Pour le fixer, il existe deux modes principaux de calcul : le salaire au temps et le salaire au rendement. En ce qui concerne le salaire au temps, le travailleur est rémunéré en fonction du temps de travail indépendamment de la production réalisée³⁷⁶. Autrement dit, il est fixé sur la base d'une unité de temps (heure, semaine, mois, année) passée au travail. Ni l'effectivité du travail accompli pendant le temps de service, ni la cadence de travail ne sont prises en compte ici. Le salaire au temps est fondé sur une présomption de labeur et de rendement lorsque le travailleur se met à la disposition de son employeur, aux heures de service. Ceci traduit le concept même de travailleur qui est celui qui est sous l'autorité et la direction de son employeur selon les termes du code du travail. C'est en tout cas le mode usuel de rémunération³⁷⁷. Le salaire au temps ou forfaitaire intéresse moins les employeurs du secteur privé par rapport au salaire au rendement.

- Le salaire au rendement

188. En comparaison au salaire au temps³⁷⁸, le salaire au rendement tient compte de la quantité produite dans un temps déterminé. Il tend à faire coïncider la rémunération reçue avec son équivalent en termes de prestations données. Il se présente sous deux formes : le salaire aux pièces et le salaire à la tâche.

- Le salaire aux pièces

189. Il se calcule sur la base d'une quantité de pièces produites en un temps déterminé, chaque pièce ayant un prix unitaire fixe : nombre de chaussures fabriquées par un artisan salarié en une semaine, nombre de voitures lavées en une journée, nombre de sacs de ciment utilisés pour façonner les briques.

³⁷⁵ - R Guillien et J Vincent, *op cit*, p 442.

³⁷⁶ - H Ecoffet, Y Jeannau, *op cit*, p 112.

³⁷⁷ - N Mede, *op. cit*, p 71.

³⁷⁸ Le salaire au temps est celui dont le montant dépend exclusivement du temps passé au travail par le salarié (« celui effectué par un salarié sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée », selon la formule de certaines conventions collectives). Mode de rémunération le plus simple, il offre au salarié l'avantage de la sécurité sur le plan psychologique et financier. Mettant sa force de travail à la disposition de l'employeur pendant la durée convenue, le travailleur perçoit le salaire correspondant et demeure à l'abri de faibles rendements dus à ses moyens limités ou au mauvais fonctionnement de l'entreprise. v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 27^e édition Dalloz, 2013, p 901 et s.

- Le salaire à la tâche

190. Il permet de payer une tâche individuelle bien circonscrite. Il est calculé sur la base du volume du travail fourni : un domaine agricole à cultiver, un segment de marché à prospecter³⁷⁹. D'après l'art. 63 du code du travail camerounais « la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue³⁸⁰ ». Or quelques employeurs préfèrent recruter autant de travailleurs pour réaliser un même travail aux pièces ou à la tâche pour une grande productivité, même si à la fin ils peuvent se retrouver avec des rémunérations en dessous du SMIG. Pour prétendre mériter un bon salaire au rendement, plusieurs travailleurs relevant du secteur privé manifestent une conscience irréprochable, en ce sens qu'ils s'efforcent à être toujours présents au poste de travail en dépit de quelques ennuis de santé ou de petits problèmes familiaux, et même quand il y a des perturbations climatiques dues à la pluie, la chaleur ou la saison sèche. Par exemple, les enseignants fonctionnaires qui dispensent également des cours dans les instituts privés, s'absentent difficilement au privé qu'à l'Etat, car ils savent que les honoraires perçus en fin de mois dans une école privée dépendent du volume horaire mensuel réalisé ; alors qu'à la fonction publique ils perçoivent un salaire forfaitaire. Pour les autres vacataires qui n'ont pas le statut de fonctionnaire, le salaire dépendant du volume horaire réalisé, il peut être maigre ou assez important. Généralement le taux horaire proposé par le promoteur demeure inférieur à celui prévu par la fonction publique.

- Les compléments du salaire

191. Au salaire de base le législateur a prévu des compléments³⁸¹ de salaire, pour permettre au salarié d'être mieux rémunéré, grâce aux avantages en nature, aux gratifications, aux pourboires et aux primes et indemnité

- Les avantages en nature

192. Il existe des entreprises qui en dehors du salaire de base versé en monnaie ayant cours légal, accordent des avantages en nature aux salariés. On peut citer : le logement³⁸², la

³⁷⁹- N Mede, *op cit*, p. 72; art. 120 AUDT.

³⁸⁰- v également art. 122 du Code du travail du Togo qui énonce que « la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue ».

³⁸¹ R Duvilliers, Les accessoires du salaire, *JCP G*, 1948, I, 676 ; A Rouast, Les avantages complémentaires du salaire, *Dr social* 1948, 370 ; J Savatier, Treizième mois de salaire et primes analogues, *Dr social* 1993, 641 ; T Tauran, Les primes de bilan, *JCP S* 2010, 1408.

³⁸²- v l'art. 66 du Code du travail camerounais par exemple. D'après cet article :

nourriture, l'éclairage, le gaz, la boisson pour le personnel des brasseries. Toutefois, si telle est la réalité dans les entreprises pétrolières, industrielles, etc., dans d'autres qui sont d'ailleurs les plus nombreuses en Afrique, l'employeur n'y pense pas. Au contraire, le salarié doit se contenter de son salaire mensuel de base, même s'il paraît médiocre. Il doit donc se débrouiller pour se loger et arriver à temps à son lieu de travail, manger tous les jours pour être en bonne santé, payer l'électricité, à défaut s'éclairer avec une lampe luciole, une bougie ou passer les nuits dans l'obscurité. Pour suivre les images à la télé, il est contraint de se rendre chez un voisin ou dans un vidéo club. Il ne peut que s'abrutir à défaut d'être connecté aux médias nationaux ou internationaux.

- Les gratifications

193. Il s'agit à l'origine des libéralités versées par l'employeur aux salariés dont il apprécie les services ou à l'occasion d'évènements familiaux, par exemple le mariage. Dans la même rubrique, il y a le treizième mois³⁸³. Ainsi, si dans une brasserie le salarié en sus de sa rémunération du mois de décembre bénéficie d'une gratification appelée treizième mois, dans l'enseignement privé, voire les grands cabinets juridiques, comptables..., il n'en est rien. Quelque fois, le mois de décembre n'est même pas payé. Il faut attendre le retour des congés de Noël. C'est dire que, d'une manière générale l'employeur ressortissant de l'occident a tendance à appliquer les dispositions légales y relatives pour encourager son personnel. Par contre, le capitaliste africain n'en fait pas une préoccupation majeure. A lui le bonheur financier, aux travailleurs la galère.

- 1) L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille du travailleur et répondre aux conditions fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.
- 2) Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur intéressé une indemnité de logement dont le taux minimum et les modalités d'attribution sont fixées par l'arrêté visé ci-dessus.
- 3) L'employeur est tenu d'assurer le ravitaillement régulier en denrées alimentaires de tout travailleur logé avec sa famille par ses soins, lorsque celui-ci ne peut se les procurer par ses propres moyens. Cette prestation est fournie à titre onéreux. Sa valeur de remboursement est fixée par l'arrêté visé ci-dessus.
- 4) Les prestations prévues au présent article ne sont pas exigibles lorsque le salaire lui-même n'est pas dû, sauf dans les cas prévus par la réglementation en vigueur ou si un accord préalable a été conclu à ce sujet par les parties intéressées.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 19 décembre 2006, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 9 (logement proposé par l'employeur ne correspondant pas aux normes réglementaires, travailleur s'étant logé à ses frais, indemnisation).

³⁸³- H Ecoffët, Y Jeannau, *op cit*, p.112 ; Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2015, p 953 et s.

- Les pourboires

194. On peut énumérer comme complément de salaire, le pourboire³⁸⁴ qui à l'origine est une somme facultativement versée par le client au salarié³⁸⁵. Il en est ainsi des caissières en service dans les banques ou agences de transfert d'argent, des écoles, des réceptionnistes, des serveuses... qui peuvent obtenir des billets de banque de la part des clients pour exprimer leur satisfaction pour le service rendu. Dans ces conditions le pourboire peut les aider à satisfaire quelques besoins qui ne peuvent l'être entièrement par un salaire perçu à la fin du mois ou tous les deux mois. D'un point de vue juridique, le pourboire est licite, sous réserve de ne pas être versé à l'insu de l'employeur, auquel cas il constituerait une rémunération occulte vraisemblablement au préjudice de ce dernier³⁸⁶. Les pourboires perçus par le personnel sont soumis à tous égards au régime juridique du salaire³⁸⁷. Ils ne sauraient se substituer au salaire fixe, mais s'y ajoutent³⁸⁸. Si l'employé est rémunéré au seul pourboire, le salaire minimum légal lui est garanti³⁸⁹. L'indemnité de congés payés doit être versée par l'employeur et non prélevée sur la masse des pourboires³⁹⁰.

-Les primes et indemnités

195. Indistinctement utilisés dans la pratique, ces deux termes désignent des sommes versées aux salariés soit en raison de leurs qualités professionnelles, soit en raison des conditions d'exécution du travail. Toutefois, malgré cette ressemblance apparente, il est possible de distinguer ces deux notions.

196. Des primes peuvent être allouées au salarié afin de l'inciter à des meilleurs résultats³⁹¹, de récompenser sa fidélité³⁹², il s'agit de la prime d'ancienneté ; lutter contre l'absentéisme, c'est

³⁸⁴ P-H D'Ornano, La pratique du pourboire dans le secteur des hôtels-cafés-restaurants, *JCP S* 2006, 1514.

³⁸⁵ Pour la doctrine, les pourboires peuvent être facultatifs, lorsqu'ils sont laissés à la discrétion du client, ou obligatoires, lorsqu'ils correspondent à un pourcentage inclus dans le prix payé par le client (le fameux « service compris »). Lorsqu'ils sont perçus par l'employeur, ils doivent être intégralement reversés aux salariés en contact avec la clientèle (art. L 3244-1 du code du travail français). V Antoine Cristau, *op cit*, p 64.

³⁸⁶ v Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, p 997 ; Soc, 9 nov.1978, Bull. civ. V, n° 572 ; Civ, 2^e 13 déc. 2005, , 1317 *JCP S* 2006 .

³⁸⁷ Soc. 21 février 1980, Bull civ, V, n° 174 (les indemnités de rupture doivent être calculées sur les pourboires effectivement centralisés et perçus). Toutefois, pour les heures de délégation : crim, 26 juill. 1989, *RJS* 10/89, n° 767.

³⁸⁸ Soc. 28 juin 1978, Bull. civ, V, n° 390.

³⁸⁹ Il doit être apprécié mois par mois, sans compensation d'un mois sur l'autre (soc, 17 janv. 1962, *JCP* 1962. II. 12922).

³⁹⁰ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, p 913.

³⁹¹ - On parle de prime de rendement, calculée individuellement ou collectivement.

la prime d'assiduité ; ou encore tenir compte des conditions particulières de travail (prime de pénibilité, prime d'insalubrité). A ces primes importantes pour le salarié, il y a lieu de compléter d'autres comme la prime d'éloignement ou de dépaysement, la prime d'outillage. En Europe, à la demande des salariés, les entreprises leur accordent des primes de diverses sortes, telles que les primes de bilan, de départ en vacances, de fin d'année (13^e mois), d'anniversaire³⁹³, de week-end, de recherche, de salissure, de risque, de panier... Alors que les indemnités permettent de rembourser les dépenses engagées par le salarié. Elles sont nombreuses, et peuvent avoir une origine légale ou conventionnelle. Les indemnités d'origine légale sont : l'indemnité de voyage et l'indemnité de déplacement³⁹⁴. Les indemnités d'origine conventionnelle sont : l'indemnité de dérangement, l'indemnité de transport.

197. Cependant, malgré leur bienfondé, si les salaires de plusieurs travailleurs subordonnés africains demeurent très bas, c'est parce qu'ils ne perçoivent pratiquement³⁹⁵ pas leurs primes et indemnités comme prévu par diverses législations nationales. Pour s'en rendre compte, il suffit de citer quelques exemples.

198. En ce qui concerne l'indemnité de logement, selon l'art. 81 du code congolais du travail « dans le cas où le travailleur est déplacé de son lieu de recrutement par l'employeur, celui-ci est tenu de le loger ou de lui verser une indemnité compensatrice³⁹⁶ ». Seulement, quelques employeurs se permettent d'abandonner leurs salariés dans la nouvelle localité sans soutien financier ; d'autres optent pour un logement dans des salons de leurs appartements, où il est difficile soit de bien se reposer, soit de bien dormir après une journée de travail.

199. L'autre indemnité due au salarié est celle prévue par l'art. 82 al. 2 du code précité selon lequel « une indemnité sera allouée au travailleur s'il est astreint par des obligations professionnelles à un déplacement occasionnel ou temporaire hors de son lieu habituel d'emploi. Le taux de cette indemnité dite de déplacement est fixé par la convention collective

³⁹² Il existe en effet des primes qui entendent récompenser, c'est-à-dire encourager la fidélité du salarié à l'entreprise et destinée à encourager la stabilité du personnel. V Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2014, p 951 et s.

³⁹³ - F J Pansier, *op. cit.*, p 131.

³⁹⁴ - v infra n° 196.

³⁹⁵ - Ce sont souvent les entreprises gérées par les Occidentaux qui s'efforcent à en faire des compléments de salaire. Raison pour la quelle bon nombre d'africains préfèrent travailler dans ces entreprises que d'avoir comme employeurs des compatriotes africains, devenus de véritables capitalistes ou esclavagistes.

³⁹⁶ - v également l'art. 66 al. 2 du Code camerounais du travail, art. 209 APAUDTrav.

ou par le contrat individuel, ou à défaut par voie réglementaire³⁹⁷ ». Du fait du non-respect de cette disposition légale, le salarié est contraint de se débrouiller afin d'assurer son déplacement et éviter des absences au lieu de travail.

200. Par ailleurs, pour la prime d'assiduité, dans le secteur privé, on observe bien des salariés qui sont toujours fidèles à leurs postes de travail, quelles que soient les circonstances : maladie, pluie, chaleur, famine, éloignement, problèmes de famille... Mais dans le bulletin de paie, aucune mention n'est faite au sujet de la prime d'assiduité afin de les encourager.

201. Quant à la prime de panier, elle permet de nourrir constamment le salarié pendant les heures de fonctions. Non seulement elle n'est pas toujours allouée aux salariés dans toutes les entreprises relevant du secteur privé, mais même quand elle existe, elle paraît très insignifiante. Tel est le cas d'une prime de panier attribuée aux travailleurs d'un pressing qui s'élève à 500 F CFA par jour, alors qu'ils doivent travailler de 8h à 20 h, c'est – à – dire pendant 12 h de travail par jour ; ensuite ce pressing rapporte des millions chaque mois à l'employeur. Or au Congo Brazzaville, pour qu'un adulte puisse bien manger, et finalement beaucoup travailler, il lui faut au moins 3.000F CFA par jour correspondant à sa prime de panier journalière idéale. Avec 500F CFA, on ne peut que s'acheter un plat sec qui peut être nuisible à la santé.

202. Les écarts dans le paiement des primes aux travailleurs concernent aussi la prime d'ancienneté pour laquelle un salarié peut être fidèle à une entreprise pendant plus de dix ans, sans y avoir droit ; en ce qui concerne la prime de salissure³⁹⁸, à défaut de son paiement, comme dans le cas ci – dessous, il n'est pas surprenant de constater que certains travailleurs ne soient

³⁹⁷ v l'art. 210 APAUDTrav qui le précise en ces termes « lorsqu'un travailleur est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité dite « indemnité de déplacement ».

Les modalités d'attribution et les taux de cette indemnité sont fixés par la convention ou dans l'accord collectif de travail, ou à défaut, par un texte réglementaire ».

³⁹⁸- Trib. Tav. de Dakar, 20 mai 2009, TPOM 1007/1008, mars – avril 2010, p 52.

« ...Attendu qu'il est constant que les demandeurs travaillaient comme relieurs dans une imprimerie ; qu'ils manipulaient donc des machines et étaient par conséquent soumis à des travaux salissants et dangereux pouvant détériorer leurs vêtements ; qu'ils remplissaient les conditions ouvrant droit à la prime de salissure ; qu'or leur ex employeur n'a pas rapporté la preuve que ladite prime a été payée, qu'il s'ensuit que la demande est fondée ; qu'il échet d'y faire droit comme suit : 1^{er} septembre 2000 au 30 octobre 2007 : 7ans 2 mois, soit 86 mois 209 x 11,50 = 240,35 x 26 = 6249 x 86 = 537.422 Frs CFA.

Attendu que les demandeurs n'ont réclamé, chacun, que la somme de 358.445 Frs CFA ; qu'il échet de leur allouer ce montant et de condamner au paiement ».

pas en mesure de porter des tenues qui soient toujours propres au point où ils ont du mal à trouver une place pour s'asseoir dans les moyens de transport public. D'où quelques difficultés pour rentrer à temps à chez eux.

203. Il y a aussi la prime de transport qui aurait pour objectif de permettre au travailleur d'arriver à temps au lieu de travail. Mais, comme pour les autres primes prévues par le législateur, pour soulager la misère du salarié, elle paraît inexistante ou insuffisante ; le transport devenant très alambiqué dans les villes africaines à cause de l'exode rural, l'immigration non contrôlée, l'explosion démographique, l'étranglement des routes, les embouteillages, la multiplication du parc automobile. Ainsi, pour un trajet que l'on peut parcourir en 10 mn moyennant 150 F CFA, il faut plus de deux heures (2h) de temps pour atteindre sa destination. En ce moment, le coût du trajet est multiplié par trois. Il en va de même pour la course de taxi dont le prix varie selon le temps passé dans le véhicule. Ceux qui ne peuvent supporter toutes ces dépenses, doivent choisir la marche tous les jours. Dès lors, ces salariés ne peuvent qu'arriver très fatigués à l'entreprise ou chez eux. C'est pour cela que les employeurs doivent réviser le montant de la prime de transport, en tenant compte des circonstances de transport actuelles ; ou encore, ils doivent acheter les véhicules pour s'occuper du transport du personnel, ou même construire des logements situés non loin de l'entreprise.

204. La prime de week-end demeure très spéciale, dans la mesure où elle est allouée par les grandes entreprises, le cas des sociétés pétrolières où le personnel est mieux rémunéré. Elle est octroyée aux cadres, et même aux expatriés. Son montant peut s'élever à 500.000F CFA, l'équivalent des salaires de dix (10) manœuvres. Avec cet argent, ces personnes précitées ont la possibilité de passer des week-ends agréables là où elles veulent, en attendant le paiement du salaire.

2-Le paiement du salaire

205. En contrepartie du travail fourni par le salarié, l'employeur a l'obligation de le rémunérer³⁹⁹ selon les modalités légales (a) pour lui permettre de se prendre en charge. C'est

³⁹⁹ Le contrat de travail, c'est fondamentalement, l'échange d'un salaire, versé par l'employeur contre un travail, fourni par le salarié.

généralement la seule ressource du salarié africain et de sa famille. D'où l'intérêt de le protéger contre l'employeur et divers créanciers (b).

a- Les modalités de paiement du salaire

206. Les lois nationales réglementent les modalités de paiement du salaire, tout en exigeant l'établissement d'un bulletin de paie.

En effet, en réaction contre les abus⁴⁰⁰ commis par certains employeurs, il existe désormais des lois qui portent sur la périodicité, le lieu et la monnaie de paiement du salaire.

-La périodicité du paiement

207. En Côte d'Ivoire par exemple, selon l'art. 32. 3 du code du travail « à l'exception des professions dont la liste est définie par décret, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail⁴⁰¹ ». Autrement dit, en l'absence de mensualisation⁴⁰², les ouvriers doivent être payés par quinzaine. Les employés mensualisés doivent être rémunérés une fois par mois. En cas de retard, les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire, les paiements à la quinzaine ou à la semaine, quatre (04) jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire⁴⁰³. De même, les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payés dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre. Quant aux participations réalisées durant un exercice, elles doivent être payées dans les neuf (09) mois qui suivent l'exercice⁴⁰⁴.

208. L'application de ces dispositions paraît très claire pour quelques employeurs qui travaillent encore dans la légalité. Pour d'autres, elle est source d'abus à cause de nombreuses

v Elsa Peskine, Cyril Wolmark, *Droit du travail 2014*, éditions Dalloz, 2013, p 242.

⁴⁰⁰ - V H Ecoffet, Y Jeannau, *op cit*, p. 119.

⁴⁰¹ - Dans le même sens, v Codes du travail : Sénégal, art. L 115, Gabon, art.152, Togo, art. 127, Benin, art. 222, Tchad, art.259, Cameroun, art.68, Burkina Faso, art.185, Congo Brazzaville, art. 88, APAUPDTrav, art.216.

⁴⁰² - E Dockés, *Droit du travail*, 2^e édition, Dalloz, 2007, p 260 et s ; C Puigelier, *Droit du travail, Les relations individuelles*, éd. Armand Colin, 1999, p. 164 et s ; Pignarre, *Dr soc.*1997 ; 589.

⁴⁰³ - art. 88 CCT.

⁴⁰⁴ - art. 88 al. 6 CCT ; art. 110 al. 5 du Code du travail de la RFIC. Selon cet article du code du travail comorien « les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans l'année suivante, au plus tôt après trois mois et au plus tard avant neuf mois ».

doléances provenant des travailleurs causés par les salaires fractionnés, les retards et arriérés de salaire.

209. En effet, on parle de salaires fractionnés quand l'employeur insolvable⁴⁰⁵ ou de mauvaise foi se permet de payer le salaire du travailleur en procédant par des avances. Par exemple, pour un salaire de 90.000F CFA, il le paie en trois tranches. A défaut, il rémunère une moitié, et l'autre est classée dans les arriérés, sans le lui dire clairement. Il va le constater par le non-paiement du reliquat malgré des promesses faites.

210. En ce qui concerne le retard des salaires, malgré les dispositions légales qui permettent un retard de huit (08) jours dans le paiement du salaire, plusieurs employeurs⁴⁰⁶, à l'instar des gestionnaires des cabinets médicaux, des transporteurs, des promoteurs des écoles privées au Congo Brazzaville, qui arrivent à payer leurs salariés mensualisés avec un retard de quinze (15) jours pendant des années. Il suffit que le chef d'entreprise se déplace à l'étranger avant la date du paiement du salaire, pour que ses salariés soient pénalisés jusqu'à son retour ; alors pourtant qu'il existe un service comptable, mais que ce dernier se trouve dépourvu de véritables pouvoirs financiers. Or, comme le souligne l'inspecteur du travail Jérôme Ngoma dans son mémoire, il y a une mauvaise volonté de la part de ces employeurs. Dans la mesure où, parmi eux, il y en a qui sont suffisamment instruits⁴⁰⁷. Il y en a qui reconnaissent l'existence du code du travail, mais ne veulent pas se le procurer ou l'appliquer, pensant que le code du travail est déjà inadapté au contexte actuel du libéralisme, parce qu'il ne profite pas aux employeurs, sinon surtout aux travailleurs⁴⁰⁸. Ce qui paraît plus grave dans la société africaine actuelle, c'est que même les professionnels du droit, appelés en d'autres termes par praticiens, baignent dans ces pratiques du paiement fractionné des salaires. Les secrétaires, plantons, stagiaires et collaborateurs des cabinets judiciaires peuvent en dire plus. Alors qu'en principe tout retard expose l'entrepreneur à une sanction pénale et à une amende. Sur le plan civil, des dommages-intérêts moratoires seraient dûs aux salariés à condition qu'ils aient effectué une mise en demeure préalable⁴⁰⁹. Les travailleurs seraient aussi fondés à cesser le travail au titre

⁴⁰⁵ - E Dockès, *op cit*, p 262.

⁴⁰⁶ - J Ngoma, L'emploi dans les écoles privées du Congo : cas de Brazzaville, *Mémoire* pour l'obtention du Brevet de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, 1998, IT, p 13.

⁴⁰⁷ - On peut citer des inspecteurs de l'enseignement retraités, des anciens et nouveaux opérateurs économiques.

⁴⁰⁸ - J Ngoma, *op cit*, p. 46

⁴⁰⁹ - Cass. soc. 11. 12. 74 ; Soc. 31 oct. 2006, *RDT* 2007, 44 Obs G Pignarre. L'origine du paiement Tardif du salaire, quelle qu'elle soit (incident informatique, erreur comptable, etc.) n'est pas susceptible d'exonérer l'employeur de sa responsabilité. V Q E n° 82832 de M Jacques Remiller, *JOAN* Q 29 juin 2010, p 7201, réponse publ. 29 mars 2011, p 3196.

de l'exception d'inexécution, et dans cette hypothèse en cas d'exercice préalable du droit de grève afin d'obtenir le paiement des arriérés de salaire les jours de grève devraient être payés⁴¹⁰. En fait, avant l'exercice de leurs professions choisies certainement par vocation, tout praticien du droit prête serment. Ce qui suppose qu'il doit être au service de la loi, pour défendre les intérêts de la République et des citoyens, finalement de travailler dans la loyauté, en montrant l'exemple à d'autres citoyens et employeurs.

211. Enfin, les arriérés⁴¹¹ de salaire sous-entendent qu'un employeur est incapable de payer régulièrement les salaires des travailleurs aux dates indiquées par les conventions signées par les parties contractantes. Tel est le cas du paiement d'un mois de salaire sur trois. Au bout d'un an, cet employeur aura accumulé 8 mois d'arriérés sur 12. Cette réalité ne peut qu'aggraver la situation sociale du salarié qui est déjà mal payé. Il ne peut donc plus payer son loyer, acheter ses habits⁴¹², s'occuper de sa famille, s'équiper.... Au contraire sa maisonnée et lui sont exposés à la mendicité, la corruption, la prostitution, au banditisme, à la démission, aux usuriers⁴¹³, l'expulsion des lieux loués, la paupérisation, car comme l'écrit Monsieur le Professeur Emmanuel Dockès « le salaire est une créance du salarié dont l'importance est souvent cruciale⁴¹⁴ ». S'il s'en trouve privé⁴¹⁵ pendant des mois, c'est contribuer à la mort du salarié, à celle de l'entreprise, de la société et de l'Etat partie qui va continuer à demeurer sous-développé. Dans ces conditions, les autorités des Etats membres concernés feraient mieux de constater la cessation des paiements de ces entreprises, afin

⁴¹⁰-Cass .soc. 14. 3. 79 ; Soc. 2 déc. 1993, *Dr soc.* 1993, 183. ; 24 oct. 2001, *RJS* 1 /02, n° 3; 12 oct. 1999, *Dr soc.*, 2000. 113, obs. J-P Laborde; 20 juin 2006, *Dr soc.* 2006. 1051, obs. C Radé.

⁴¹¹ Cour d'appel de Yaoundé, 2 septembre 2008, TPOM 1023/1024, juillet –août 2011, p 140 :

Considérant cependant en ce qui concerne les arriérés de salaire, que l'art. 74 du code du travail stipule que l'action en salaire se prescrit après trois ans, que sieur B reconnaît qu'il a travaillé pendant une période de huit ans au cours dequels il a été sous payé ; qu'il ressort du dossier que les six premières années il n'a jamais réclamé ses arriérés de salaire, que ces années tombent sous le coup de la prescription triennale... ;

Trib. du Mfoundi (Yaoundé), 5 janvier 2009, TPOM 1023/1024, juillet-août 2011, p 149 :

Attendu qu'au soutien de son action , dame veuve L expose que sieur DA est décédé le 27 novembre 2004 ainsi que l'atteste le jugement d'hérédité versé au dossier ; que son défunt époux a travaillé à l'hôpital de E en qualité d'infirmier ; qu'à la suite des réclamations de ses arriérés de salaires, son employeur a dressé le 04 avril un état estimatif d'arriérés de salaires dus à ce dernier laissant apparaître un montant de l'ordre de 1 357 062 F CFA concernant les exercices de 1998 à 2004 ; que malgré de multiples relances, la défenderesse n'a jamais offert de payer cette somme pourtant certaine, liquide et exigible ; qu'elle sollicite que la défenderesse soit condamnée à payer les arriérés de salaires aux ayants droits du de cujus en même temps... ;

TPI de Cotonou, 28 avril 2008, TPOM 1015/1016, novembre-décembre 2010, p 225 (reconnaissance de la dette salariale par l'employeur).

⁴¹²- E Dockès, *op cit*, p 261.

⁴¹³ Cour d'appel de Yaoundé, 2 septembre 2008, TPOM 1023/1024, juillet –août 2011, p 140 :

Considérant que de juillet 2002 à juillet 2003 B percevait 30 000 F CFA de salaire au lieu de 115 000 F CFA compte tenu de son diplôme et de sa catégorie socio professionnelle ce qui fait donc

⁴¹⁴- E Dockès, *idem*..

⁴¹⁵- Trib. Trav. Ouagadougou, 8 octobre 2002, TPOM n° 945/946, janvier – février 2005, p10.

d'apurer leur passif puis les radier. D'où l'intérêt d'une application effective de l'Acte uniforme OHADA sur les défaillances.

-Le lieu de paiement

212. La paie est faite, sauf cas de force majeure⁴¹⁶, sur le lieu du travail, ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle peut n'être faite ni dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos. Le paiement des salaires a lieu durant des heures de travail lorsque celles – ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse⁴¹⁷.

213. Certains législateurs africains ont révisé leurs textes en permettant désormais le paiement des salaires au niveau des banques, en cas de domiciliation de salaire⁴¹⁸. Telle est également l'attitude du législateur Ohada à travers l'art. 215 de l'avant-projet. Par ailleurs, il est anormal que plusieurs salariés soient payés le dimanche, après une longue attente de 7 h à 17h, à côté des débits de boisson et des magasins ; au vu des usagers. C'est exposer ces travailleurs aux dépenses non programmées, et surtout à repartir chez eux sans argent.

214. Le salaire. Doit être versé au travailleur lui – même ou à une personne dûment mandatée par lui à cet effet. Le salaire versé à une femme mariée doit l'être sur un compte bancaire auquel elle a juridiquement accès ; sauf autorisation expresse de sa part⁴¹⁹. Le jour du paiement, il n'est pas bon qu'il y ait un groupe de travailleurs qui soient payés ; tandis que les autres doivent attendre, ou encore que quelques banques le fassent, alors que d'autres ne se sentent pas concernées à cause de l'insuffisance des liquidités.

⁴¹⁶ - « Attendu qu'il ressort des pièces du dossier et des débats à l'audience que de mars 1999 à mars 2002, le travailleur n'a jamais perçu la totalité de son salaire ; qu'en dehors d'avances sur salaires, il cumulait des mois d'arriérés de paiement, qu'une situation des sommes perçues a été faite par ses soins... Qu'au regard des dispositions de l'art. 115 du code du travail, l'employeur doit être condamné au paiement des salaires dus pendant le temps de présence du travailleur dans l'entreprise... ».

⁴¹⁷ - Codes du travail : Congo Brazzaville, art. 87- 5, Burkina Faso, art. 184,, Cameroun, art.68-5.

⁴¹⁸ - art. 215-1 APAUDTrav. : « Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal dans l'Etat partie, en espèces par chèque ou par virement à un compte bancaire ou postal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité ».

⁴¹⁹ - Cass. soc. 4. 2. 76.

-La monnaie du paiement

215. Le versement du salaire doit intervenir en monnaie métallique ou fiduciaire⁴²⁰. En dehors des prestations prévues à l'art. 66. 1 et 3⁴²¹ du code du travail camerounais, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, par exemple en franc CFA. Tout autre mode de paiement étant interdit. Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet⁴²². Ainsi, est interdite la pratique des employeurs qui remettent aux salariés des bons d'achat valables dans l'économat de l'entreprise. Pour tenir compte de la modernité, le législateur OHADA, à travers l'art.123-1 AUDT, souhaite désormais que le salaire soit payé en monnaie ayant cours légal dans l'Etat partie, en espèces, par chèque ou par virement à un compte bancaire ou postal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité. En France, dès que le montant total de la rémunération excède 1500 euros son paiement ou celui d'un simple acompte doit se faire par chèque⁴²³.

- Justification du paiement

216. Les pièces susceptibles de justifier du paiement du salaire sont le bulletin de paie⁴²⁴ et le registre des paiements. Ces documents doivent être conservés par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables⁴²⁵ et doivent être présentés à toute réquisition de l'inspecteur du travail. A ce propos, l'art. 69. 1 du code du travail camerounais énonce que « le paiement du salaire doit être constaté par pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur ou par deux témoins si ce dernier ne sait lire ni écrire en français ou en anglais. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail ». Telle est la position défendue par le législateur régional dans le

⁴²⁰- art. L 114 du Code du travail sénégalais.

⁴²¹- L'art. 66. 1 du Code camerounais du travail édicte que « l'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille du travailleur et répondre aux conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la commission nationale consultative du travail.

L'art. 66. 3/ : L'employeur est tenu d'assurer le ravitaillement régulier en denrées alimentaires de tout travailleur logé avec sa famille par ses soins, lorsque celui – ci ne peut se les procurer par ses propres moyens. Cette prestation est fournie à titre onéreux. La valeur de remboursement est fixée par l'arrêté visé ci – dessus.

⁴²²- art. 67 du code du travail camerounais. Dans le même sens, v art. 215 APAUDTrav ; art. 32. 1 du code du travail ivoirien ; art. 126 du code du travail togolais.

⁴²³- D. Gatumel, *Le droit du travail en France* éd. F Lefebvre, 1991, p. 94.

⁴²⁴ H Blaise et M –T Lorans, Le bulletin de paie, un code rénové d'information et de preuve, *Dr social* 1992, 16 ; T Pierette-Coudol, La remise électronique du bulletin de paie, *JCP S* 2010, 1440 ; J-M Verdier, Mentions du bulletin de paie, heures de délégation et temps de grève, à propos du décret n° 88-889 du 22 août 1988, *JCP E* 1989, II, 15366.

⁴²⁵- art. 13 AUDCG ; H A BITSAMANA, *Précis de droit commercial Ohada*, éditions Souvenir, Porto novo, 2006, p 59 et s ; Recueil des cours de l'Ersuma, Droit commercial général (2002-2011), 1ère édition 2013, p 13 ; Oumar Sambe, Mamadou Ibra Diallo, *Système comptable Ohada*, 3^e édition ECJ, Dakar, 2003, n° 19, p 38.

projet d'Acte uniforme, en son article 125 « Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit faire l'objet d'une pièce justificative dite 'bulletin de paie', établi et émis par l'employeur. Le bulletin de paie est remis au travailleur lors du paiement contre émargement obligatoire de ce dernier sur le double. L'Etat partie fixe les mentions obligatoires du bulletin de paie ».

- Le bulletin de paie et le registre des paiements

217. Le bulletin de paie⁴²⁶ est un document remis au travailleur par l'employeur lors de chaque versement du salaire, il a pour objet de renseigner sur la manière dont a été calculée sa rémunération, afin de lui permettre une éventuelle contestation de ce calcul. Sur cette pièce, le travailleur aura apposé sa signature ou son empreinte digitale. La délivrance du bulletin de paie est obligatoire⁴²⁷ dans tous les pays de l'espace OHADA comme le prévoit déjà l'art. 125 AUDT précité. Pour le moment, au Congo Brazzaville, la contenance du bulletin de paie est fixée par arrêté du ministre du travail et de la prévoyance sociale⁴²⁸ après avis de la Commission nationale consultative du travail.

218. Le bulletin de paie comporte obligatoirement un certain nombre de mentions relatives à l'identification de l'employeur, celle du salarié, la structure du salaire : montant brut et net de la rémunération, montant et nature des déductions diverses comme les acomptes, les cotisations sociales, les impôts, cessions ou saisies... ; le nombre d'heures de travail et les taux horaires, les heures supplémentaires, les primes, la classification professionnelle du salarié. L'un des effets juridiques du bulletin de paie est qu'il réalise une présomption de paiement du salaire, alors que son absence crée une présomption de non-paiement du salaire⁴²⁹.

⁴²⁶ - Trib. Tav. Ouagadougou, 26 mars 1998, RBD n° 35, 1^{er} semestre 1999, p 135 ; CS BF, arrêt n° 15 du 2 juillet 1991, Congo BC/Tiendrébeogo B.

⁴²⁷ - Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail, les employeurs seront tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin dit "livre de paie" (art. 90. 2 CCT).

⁴²⁸ - art. 90. 3 du code du travail.

⁴²⁹ - TPI de Cotonou (ch. sociale), 29 février 2008, TPOM n° 999/1000, juillet/août 2009.

« ... Attendu en outre que le « journal La Nouvelle Tribune » ne justifie pas lui avoir payé les salaires réclamés; Qu'il y a lieu de faire droit aux réclamations formulées de ces chefs et de condamner le « journal La Nouvelle Tribune » à lui payer les sommes ci – après :

- ∞ indemnité compensatrice de préavis : 30.000F ;
- ∞ indemnité compensatrice de congé payé : 12.000F ;
- ∞ arriérés de salaire des mois de janvier et février 2005 : 60.000F ;
- ∞ moins perçus sur salaire du mois de décembre 2004 : 4.000F ;

- Le registre des paiements

219. Il s'agit du second document dont la tenue est imposée à l'employeur au moment du paiement du salaire. Après chaque paie, il doit constater le paiement du salaire, il est certifié par le chef d'entreprise et émargé par le salarié. Il comporte les mêmes mentions que le bulletin de paie. Au regard de son importance comme moyen de preuve du paiement des salaires, le registre des paiements doit être tenu à la disposition des fonctionnaires de contrôle habilités. Il est donc un instrument de contrôle⁴³⁰.

220. Cependant force est de constater la négligence remarquable de certains employeurs qui ne veulent même pas établir les bulletins de paie de leurs travailleurs comme l'exige la loi⁴³¹. Ils se contentent à peine d'établir une liste des salariés sur un papier volant, tout en prévoyant une colonne pour la signature du travailleur après perception de la somme due. Autrement dit, il s'agit du paiement du salaire "sous le manguier", c'est – à – dire sans bulletin de paie. Le salaire est introduit dans une enveloppe, puis s'ensuit le décompte des billets de banque par le travailleur au moment de la paye. En cas d'erreur au niveau de la comptabilité, il a du mal pour la prouver faute de bulletin de paie qui contient assez de mentions justifiant le salaire versé au travailleur. Raison pour laquelle celui-ci est souvent tenu d'attendre la prochaine paie⁴³² pour percevoir la somme due. Avec ce genre de comportement, les fonctionnaires chargés du contrôle du registre de paiement vont constater son inexistence. Dès lors, il y a violation en toute impunité des dispositions relatives au bulletin de paie et au registre des paiements ; lesquelles prévoient des amendes⁴³³. Enfin, tout salarié doit avoir connaissance du délai prescrit par la loi nationale au sujet du paiement du salaire⁴³⁴, y compris les dispositions légales relatives à la protection du salaire.

∞ salaire de présence du mois de mars 2007 (17 jours) : 17.000Fcfa ».

⁴³⁰ - v l'art. L 116. 6 du code du travail sénégalais selon lequel « le registre des paiements est conservé par l'employeur, à l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables, et doit être présenté, sur le champ, à toute réquisition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale meme en cas d'absence du chef d'établissement ».

⁴³¹ - Supra, p 94 et s.

⁴³² - Tel est le cas d'un travailleur qui revendique un manquant de 50.000 Fcfa sur son salaire, suite à une erreur de la comptabilité.

⁴³³ - N Mede, *op cit*, p. 83.

⁴³⁴ - v infra, p 94.

b- La protection du salaire

221. Elle a pour but d'empêcher l'employeur d'effectuer sans limite des retenues sur le salaire du travailleur, en remboursement des sommes dues, à quelque titre que ce soit de peur de priver ce dernier des moyens de s'entretenir et de prendre en charge sa famille. Organisée par la loi nationale, la protection du salaire se fait contre l'employeur et ses créanciers ; ensuite à l'égard des créanciers du salarié.

- La protection à l'égard des créanciers du salarié

222. Compte tenu de la modicité des salaires payés à plusieurs travailleurs africains, ne pouvant joindre les deux bouts du mois, il peut arriver qu'un salarié soit endetté, pour avoir emprunté ou acheté à crédit. Le salaire ayant un caractère alimentaire⁴³⁵, afin d'éviter par le procédé de la saisie des rémunérations, que les créanciers du travailleur insolvable ne se fassent attribuer intégralement la créance de salaire, l'Acte uniforme portant procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution, adopté à Libreville le 10 avril 1998⁴³⁶, prévoit une procédure simplifiée pour les créances d'aliments⁴³⁷.

223. D'après le juge Brou Kouassi, la saisie des rémunérations est une voie de contrainte ouverte à tout créancier muni d'un titre exécutoire matérialisant une créance liquide et exigible, qu'il exerce sur les salaires et traitements qu'un employeur doit à son débiteur en compensation d'un travail effectué ou d'une prestation à exécuter, en quelque lieu que ce soit sur le territoire de l'un des Etats parties au Traité de l'OHADA, en recouvrement du montant de sa créance en principal, frais et intérêts⁴³⁸. Les personnes concernées par cette saisie sont donc le créancier saisissant, le débiteur ou saisi, enfin l'employeur ou plusieurs employeurs juridiquement considérés comme tiers saisi (s), qui peut ou peuvent être des personnes physiques ou morales liée(s) au débiteur par un contrat de travail.

⁴³⁵- J Ghestin, Ph Langlois, *Droit du travail*, éd. Sirey 1983, p 207.

⁴³⁶- M Adjaka, *La pratique des procédures simplifiées de recouvrement de créances dans l'espace Ohada*, 1^{er} édition, et Soukoutou, p. 5 ; J Issa – Sayegh, *Répertoire quinquennal ohada, 2000 – 2005*, publié par l'UNIDA, p. 269 et s ; H A BITSAMANA, *Dictionnaire ohada*, éditions L'Harmattan, Paris 2015, p 22 ; J Issa-Sayegh et J Lohoues – oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éd. juriscope, 2002, p 132, n° 303.

⁴³⁷- N Diaw Diouf, A-M Assi – Ezzo, *Ohada, Recouvrement des créances*, éd. juriscope, 2002, p 172, n° 372 et s ; art. 213 et s. AUPSRVE.

⁴³⁸- v art.173 AUPSRVE qui dispose que « tout créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible peut faire procéder à la saisie des rémunérations dues par un employeur à son débiteur » ; B KOUASSI Brou, *Procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution*, in *Recueil des cours del'Ersuma* (2004 – 2012), p 1235 ; art. 243 et s APAUDTrav.

224. En ce qui concerne la cession⁴³⁹ des rémunérations des travailleurs, selon l'art. 205 AUPSRVE, il s'agit d'un acte de volonté par lequel un salarié consent à mettre une partie de sa rémunération mensuelle à la disposition de son créancier, en règlement de sa dette envers celui – ci quel qu'en soit le montant⁴⁴⁰. A propos des rémunérations visées, il s'agit essentiellement du salaire tel que défini par l'art. 61 du code camerounais du travail⁴⁴¹. Par contre, les rémunérations exclues concernent les gains du travailleur, déduits de son salaire brut global avec tous les accessoires, et constitués aux termes de l'art. 177 al. 2 AUPSRVE : des taxes et prélèvements légaux obligatoires retenus à la source, des indemnités représentatives de frais, des prestations, majorations et suppléments pour charge de famille, des indemnités⁴⁴² déclarées insaisissables par les lois et règlements de chaque Etat partie. Néanmoins, il revient à tout Etat membre de préciser la quotité saisissable⁴⁴³ pour mieux protéger le salaire du travailleur, comme le prévoit déjà l'article 247. 1 de l'avant – projet d'Acte uniforme portant droit du travail en ces termes « les rémunérations ne peuvent être cédées ou saisies que dans les proportions déterminées par chaque Etat partie ».

225. Ainsi, au Bénin le décret n° 55 – 972 du 16 juillet 1955 fixe tel qu'il suit les portions cessibles ou saisissables :

- 1/20 sur la portion du salaire inférieure ou égale à 150.000Fcfca par an (12.500Fcfca par mois) ;
- 1/10 sur la portion du salaire supérieure à 150.000Fcfca et inférieure ou égale à 30.000Fcfca par an (12.500 – 25.000F par mois) ;
- 1/5 sur la portion du salaire supérieure à 300.000Fcfca et inférieure ou égale à 450.000Fcfca par an (25.000 – 37500Fcfca) ;
- 1/4 sur la portion du salaire supérieure à 450.000Fcfca et inférieur ou égale à 600.000Fcfca par an (37.500 – 50.000Fcfca par mois) ;
- 1/3 sur la portion du salaire supérieure à 600.000Fcfca et inférieur ou égale à 750.000Fcfca par an (50.000 – 62.500Fcfca par mois) ;

⁴³⁹ S Crevel, La cession des rémunérations, *JCP E* 1995, I, 511.

⁴⁴⁰ - B Kouassi Brou, *op cit*, p. 235 ; art. 272 et s. APAUDTrav.

⁴⁴¹ - D'après l'art. 61. 1 du code camerounais du travail, le salaire signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur ou devant être effectué, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

⁴⁴² - v également l'art. 247 APAUDTrav.

⁴⁴³ T Lahalie, Simplification de la procédure de saisie des rémunérations et spécialisation des juges départiteurs, *JCP S* 2012, 1035 ; A Le Bayon, Observations sur la nouvelle saisie des rémunérations, *Mélanges H Blaise*, 1995, 287.

- La moitié sur la portion du salaire supérieur à 750.000Fcfa et inférieure à 1.500.000Fcfa par an (62.500 – 125.000Fcfa par mois) ;
- Sans limitation sur la portion dépassant 1.500.000Fcfa par an (12.500Fcfa par mois)⁴⁴⁴.

226. Au Cameroun, les règles de calcul de la partie saisissable du salaire sont déterminées par le décret n° 94/197/PM du 09 mai 1994 relatif aux retenues sur salaires. D’après ce texte en son art. 2, al. 1, la quotité saisissable et/ou cessible du salaire à l’occasion de chaque paie est fixée suivant les modalités suivantes :

- 1/10 sur la fraction au plus égale à 18750 par mois ;
- 1/5 sur la fraction supérieure à 18.750Fcfa et inférieure ou égale à 37.500Fcfa par mois ;
- 1/4 sur la fraction supérieure à 37.500Fcfa et inférieure ou égale à 75.000Fcfa par mois ;
- 1/3 sur la fraction supérieure à 75.000Fcfa et égale ou inférieure à 112.500Fcfa par mois ;
- La moitié sur la fraction supérieure à 112.500Fcfa et égale ou inférieure à 142.400Fcfa par mois ;
- La totalité sur la fraction supérieure à 142.400Fcfa.

A titre d’illustration, le salaire de l’employé après déduction des rubriques énumérées à l’art.177 al. 2 de l’Acte Uniforme, présente un solde de 500.000Fcfa qui constitue l’assiette servant de base de calcul de la partie saisissable.

En application des dispositions du texte camerounais susvisé la quotité saisissable se présente de la manière ci – après :

1/10 ^e fraction de salaire = 18.750 F	$\frac{18.750 \times 1}{10} = 1.875F$
1/5 fraction de salaire ≤ 37.500	$\frac{37.500 - 18750}{5} = 3.750F$
1/4 fraction de salaire > 37.500 – 75.000	$\frac{75.000 - 37.500}{4} = 9.375F$
1/3 fraction de salaire > 75.000 – 112.500	$112.500 - 7.500 = 12.500F$

⁴⁴⁴ - N Mede, *op cit*, p 87.

$$1/2 \text{ fraction de salaire } > 112.500 - 142.400 \quad \frac{142.400 - 112.500}{2} = 14.450F$$

La totalité de la fraction de salaire supérieur à 142.400F

$$500.000F - 142.400F = 357.600F$$

Le montant de la portion saisissable s'obtient en additionnant les résultats obtenus à chaque étape, soit :

$$357.600F + 14.450F + 12.500F + 9.375F + 1.875F = 399.550F.$$

Le solde de l'employé ne portera à son crédit, après exécution que la somme de 100.450F⁴⁴⁵.

227. Pour le recouvrement de la somme cessible ou saisissable auprès de l'employeur, l'Acte uniforme sur les procédures simplifiées et les voies d'exécution a prévu une diversité de textes qui portent sur la tentative de conciliation⁴⁴⁶, les opérations de saisie⁴⁴⁷, les dispositions diverses⁴⁴⁸, et celles spécifiques à la procédure pour les créances d'aliments⁴⁴⁹. En cas de procès, le créancier saisissant aura à supporter les frais relatifs à la procédure judiciaire⁴⁵⁰, l'insolvabilité notoire du débiteur qui a déjà contracté diverses dettes auprès de plusieurs créanciers dont la banque, le dilatoire qui persiste encore dans les juridictions africaines. A la lumière de ce qui précède, certains créanciers non respectueux des textes, parmi lesquels les usuriers, préfèrent s'entendre avec l'agent payeur de l'entreprise moyennant une commission afin qu'il puisse déduire l'intégralité des sommes dues par le travailleur pour se faire rembourser ; peu importe si ce dernier peut être en mesure de faire face à diverses charges après. Au contraire, dans cette hypothèse, les usuriers souhaitent même que les travailleurs fassent de nouveaux prêts pour leur permettre tant soi peu de vivre pendant la période précédant la prochaine paie. Enfin de compte, le travailleur devient la proie des prêteurs d'argent durant des mois.

⁴⁴⁵ - B Kouassi Brou, *op cit*, p 238.

⁴⁴⁶ - art. 179 et s.

⁴⁴⁷ - art. 183 et s.

⁴⁴⁸ - art. 202 et s.

⁴⁴⁹ - art. 213 et s.

⁴⁵⁰ - P Foutou, La saisie – arrêt des traitements et salaires, *Mémoire* pour l'obtention du brevet du greffier en chef, ENAM, département des carrières judiciaires, Brazzaville, 1986 – 1989, p. 35.

228. D'où l'intérêt pour les employeurs africains de mieux payer leurs travailleurs, en appliquant effectivement les différentes conventions qui existent, et surtout en évitant les arriérés et le retard dans le paiement des salaires, pour éviter qu'ils contractent des prêts auprès des usuriers.

- La protection à l'égard des créanciers de l'employeur

229. Du fait de diverses causes, un employeur peut avoir des difficultés financières sérieuses pouvant entraîner le redressement judiciaire ou la liquidation des biens de son entreprise⁴⁵¹. Dès lors, le caractère alimentaire de la créance des salariés conduit à leur accorder un privilège⁴⁵² et même un superprivilège⁴⁵³. Autrement dit, les salariés bénéficient d'un droit de préférence sur le montant de leurs créances salariales. De même, les indemnités et dommages-intérêts liés à la rupture du contrat de travail bénéficient aussi du régime du superprivilège du salaire⁴⁵⁴.

230. Ce privilège vient au troisième rang⁴⁵⁵ après les frais d'inhumation, les frais de la dernière maladie du débiteur ayant précédé la saisie des biens d'une part ; ensuite les fournitures de subsistance faites au débiteur pendant la dernière année ayant précédé son décès, la saisie des biens ou la décision judiciaire d'ouverture d'une procédure collective d'autre part⁴⁵⁶.

⁴⁵¹- v l' art. 125 et s AUPCAP.

La procédure de redressement judiciaire ou de liquidation des biens est ouverte à tout débiteur en état de cessation des paiements.

La cessation des paiements est l'état où le débiteur se trouve dans l'impossibilité de faire face à son passif exigible avec son actif disponible, à l'exclusion des situations où les réserves de crédit ou les délais de paiement dont le débiteur bénéficie de la part de ses créanciers lui permettant de faire face à son passif exigible.

Le débiteur qui est en cessation des paiements doit faire une déclaration aux fins d'obtenir l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation des biens quelle que soit la nature de ses dettes.

La déclaration de cessation des paiements doit être faite par le débiteur au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la cessation des paiements et déposée au greffe de la juridiction compétente contre récépissé.

Le débiteur précise dans sa déclaration s'il demande l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation des biens (art. 25 AUPCAP).

⁴⁵² F Derrida, Le superprivilège des salariés dans les procédures de règlement judiciaire et de liquidation des biens, D. 1973, chron. 59 ; J Desbois, La réforme de la faillite et le privilège des salariés, Dr social 1968, 389 ; M Henry, Le sort des créances salariales, Dr ouvrier 1985, 172 ; P Langlois, Les créances salariales et le dynamique du redressement judiciaire, Dr social 1987, 799 ; M Ramackers, Le superprivilège des salariés, D. 1989, chron. 301.

⁴⁵³- v art. 95 et s AUPCAP.

⁴⁵⁴- Codes du travail: Benin, art 228 ; Burkina Faso, art. 192; Congo Brazzaville, art.92; Tchad, art.269; art.221, 222 APAUDTrav.

⁴⁵⁵- art. 180 AUS.

⁴⁵⁶- v J Issa – sayegh, note sous art. 180 AUS, in *Ohada, Traité et Actes uniformes commentés et annotés*, 4^e v édition, juriscope, 2014, p 943.

231. Dans le même contexte, le Pr Joseph Issa – Sayegh distingue la protection des créances de salaire lors du consentement à des délais et remises concordataires d'un côté ; puis la protection des créances de salaire lors du paiement de l'autre⁴⁵⁷. Dans cette hypothèse, selon l'art. 95 AUPCAP « les créances résultant du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage sont garanties en cas de redressement judiciaire ou de liquidation des biens par le super privilège des salaires⁴⁵⁸ ». Au plus tard dans les dix jours qui suivent la décision d'ouverture et sur simple décision du juge- commissaire, le syndic paie toutes les créances super privilégiées des travailleurs sous déduction des acomptes déjà perçus. Au cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance, nonobstant les dispositions des articles 166 et 167 (art. 96 al. 1 et 2 AUPCAP). Au cas où lesdites créances sont payées grâce à une avance faite par le syndic, ou toute personne, le prêteur est par là même, subrogé dans les droits des travailleurs et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires sans qu'aucune autre créance puisse y faire obstacle (art. 96 al. 3 AUPCAP)⁴⁵⁹. C'est dire avec le Docteur J R Gomez, que les créances salariales sont garanties en cas d'insolvabilité de l'employeur par un privilège général sur les meubles⁴⁶⁰ et les immeubles.

232. Ce privilège couvre donc les douze derniers mois de salaire au titre exclusif de la résiliation du contrat de travail⁴⁶¹. Mais son efficacité étant limitée, car il ne confère pas aux salariés un rang très favorable. C'est pourquoi, il est apparu nécessaire d'octroyer aux salariés une garantie nettement plus efficace qui, à la différence du privilège général des salaires, ne trouve application que lorsque l'employeur fait l'objet d'une procédure⁴⁶² collective, notamment le superprivilège. Cette garantie n'est pas nouvelle, car elle existe en France depuis 1935, adoptée par les législations du travail de plusieurs pays africains. Son atout majeur est qu'il confère une priorité de paiement pratiquement absolue sur des actifs mobiliers et immobiliers de l'employeur. L'octroi d'un superprivilège s'explique finalement

⁴⁵⁷ - J Issa – sayegh, Le sort des travailleurs dans les entreprises en difficulté, Droit ohada, *Penant* n°870, p 90 et s ; Alain Fénéon (dir.), *Les grands articles de doctrine de l'Ohada parus au Recueil Penant de 2000 à 2013*, éditions Juris africa, 2013, p 281 et s.

⁴⁵⁸ - J Issa – sayegh, *Ohada, sûretés*, éd. juriscope, 2002, p 233, n° 575 et s ;

⁴⁵⁹ - F M Sawadogo, note sous article 96 AUPCAP in *Traité et Actes uniformes commentés et annotés*, 4^e éd. juriscope, 2014, p 1230.

⁴⁶⁰ - Cf art. 903. 3^e éd. COCC.

⁴⁶¹ - art. 180. 3^e AUS.

⁴⁶² - J R Gomez, *Ohada, Entreprises en difficulté*, éd. Bajag. Meri, Paris, 2003, p 213. F M Sawadogo, *Droit des entreprises en difficulté*, éd. juriscope, 2002, p 256, n° 268.

par le caractère alimentaire des créances salariales, qui nécessite un souci de célérité⁴⁶³ ; comme le prévoit l'art. 96 AUPCAP. Mais même dans ce cas, son alinéa 3 permet de payer les créances salariales en ayant recours à un prêteur, à défaut de fonds ; lequel est subrogé dans les droits des travailleurs et devra être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires.

233. Cependant, comme l'a déjà remarqué la doctrine, les dispositions prévues par l'article 96al. 3 peuvent rester sans effets si le syndic ne trouve aucun fonds à distribuer. Cet obstacle risque d'être insurmontable du fait de l'absence dans plusieurs Etats-parties d'un organisme de financement comparable à l'AGS française⁴⁶⁴. C'est pourquoi le Pr FM Sawadogo pense que la garantie du maintien de l'emploi aurait été plus intéressante pour les salariés que la garantie du paiement de salaires, surtout dans cette période de développement du chômage qui amenuise à l'extrême les chances de trouver un nouvel emploi⁴⁶⁵. C'est ce que traduisent souvent en Europe les occupations des usines menacées de fermeture⁴⁶⁶.

- La protection à l'égard de l'employeur

234. En raison de l'état de subordination du travailleur et du caractère alimentaire de la créance de salaire, un dispositif protecteur non seulement garantit un paiement effectif en espèces, périodique, avec justification détaillée⁴⁶⁷, mais vient limiter le jeu de la compensation⁴⁶⁸ que prétend opposer l'employeur lors du paiement, en invoquant les diverses créances qu'il possède lui – même contre le salarié : fournitures, avances en argent, acomptes⁴⁶⁹. Il s'agit des retenues facultatives. D'autres retenues exercées par l'employeur sur le salaire du travailleur sont imposées par l'Etat partie, notamment les charges fiscales.

⁴⁶³ - J R Gomez, *op cit*, p 215.

⁴⁶⁴ - J R Gomez, *op cit*, p 216, n° 507; F M Sawadogo, *op cit*, p 258, n° 268.

⁴⁶⁵ - F M Sawadogo, et Yonana, « La réintégration dans son emploi du travailleur irrégulièrement licencié », *TPOM*, 16 juin et 2 juillet 1986, p 226 à 236 et 253 à 258 qui montrent la supériorité du maintien de l'emploi par rapport à l'indemnisation dans les périodes de chômage quasi structurel.

⁴⁶⁶ - F M Sawadogo, *op cit*, p 258.

⁴⁶⁷ - v *infra*, p 94 et s.

⁴⁶⁸ Trib. Trav. de Dakar, référé, 8 septembre 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 12 (salaires et sommes dues par le travailleur, compensation soumise à des règles strictes non remplies en l'espèce, condamnation à rembourser la somme indûment retenue) ; Trib. Trav. de Dakar, référé, 24 novembre 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 24 (compensation entre salaires et dettes du travailleur, conditions légales non remplies, restitution des sommes indûment prélevées).

⁴⁶⁹ - G Lyon – Caen, J Pélissier, *op cit*, p 510, n°549.

- Les retenues facultatives

235. Le Code du travail national lequel fait une distinction selon l'origine de la créance patronale. Ainsi, il existe : les remboursements de fournitures en nature qui peuvent se faire par prélèvements à concurrence de la somme due ; notamment la fourniture de denrées alimentaires et de logement⁴⁷⁰.

236. Les avances sont des facilités de prêts à la consommation ou d'installation concédées unilatéralement par l'employeur ou prévues dans le cadre de négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

237. Contrairement aux acomptes, les avances sont donc des prêts consentis par l'employeur pour être remboursées par prélèvements successifs sur les salaires⁴⁷¹. Il s'agit des sommes allouées au travailleur au-delà de la rémunération. C'est ainsi que les entreprises accordent généralement des prêts pour l'achat de moyens de déplacement : bicyclette, vélomoteur, automobile..., ou encore des prêts d'installation : matériaux de construction, mobiliers. Ces avances peuvent être déduites du salaire dans le respect des quotités cessibles ou saisissables et de la procédure de cession. Malheureusement ces avances paraissent rares dans plusieurs entreprises, surtout celles qui interviennent dans l'informel ou qui ont des emplois saisonniers. Pour acquérir ces biens précieux pour tout travailleur, par exemple au Congo ou au Bénin, les salariés sont contraints de s'organiser en faisant des ristournes. De telle sorte que s'ils sont dix, pour un montant de 50.000F par mois, chacun d'eux aura à recevoir un montant mensuel de 500.000F CFA, cependant dix mois ; sous réserve que tous soient de bonne foi⁴⁷². A défaut, les derniers candidats finissent par se faire duper par les malhonnêtes ayant déjà perçu leurs parts. Pour ceux qui perçoivent des petits montants, ils peuvent revoir ce montant à la baisse et réduire le nombre de participants. L'essentiel est de s'acheter un salon, un congélateur ou une moto.

⁴⁷⁰- v par exemple, l'art. 176 C. trav. Burkinabé.

⁴⁷¹- C A Bobo – Dioulasso, arrêt n° 90 du 9 août 1999, GMB Héma A.

⁴⁷²- art. 1193 c civ « les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise ».

238. Les acomptes représentent des paiements partiels sur salaire déjà acquis correspondant à la rémunération d'une période de travail effectué. L'acompte est entièrement déductible⁴⁷³. Grâce aux acomptes les salariés mal rémunérés peuvent s'échapper à l'attraction des usuriers, notamment en essayant de satisfaire tant soi peu divers besoins pendant le mois concerné. Mais l'inconvénient majeur, c'est qu'il existe des travailleurs qui se retrouvent sans argent à la fin du mois, à cause des "trop perçus". Raison pour laquelle ils finissent par solliciter d'autres acomptes auprès des employeurs avant la date prévue. Par conséquent, vivant dans un déséquilibre financier permanent, ces salariés ont du mal à acheter le confort nécessaire pour une vie agréable, à s'occuper de leur progéniture et parents et surtout de penser au lendemain, quand ils deviendront retraités, c'est – à – dire construire une maison durable, faire des champs ou les affaires.

- Les compensations

239. La compensation⁴⁷⁴ est l'extinction de deux obligations de la même espèce, en particulier de deux obligations de somme d'argent, existant réciproquement entre deux personnes, le cas du travailleur et de l'employeur. L'extinction est totale si les deux obligations ont le même montant. Par contre, elle est partielle dans le cas contraire, jusqu'à concurrence de la plus faible, c'est – à – dire quand les montants demeurent inégaux.⁴⁷⁵ Au sujet de la compensation⁴⁷⁶ en matière sociale, l'art. 34. 1 al 4 du code ivoirien⁴⁷⁷ du travail dispose qu'« il ne peut y avoir compensation entre les appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur, notamment au titre de la réparation d'un préjudice, que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées conformément aux dispositions de l'art. 32. 7 au greffe du tribunal du travail⁴⁷⁸ ». En matière sociale précise M P Kiemde, le problème de compensation se pose surtout en cas de rupture du contrat de travail,

⁴⁷³- En revanche, le remboursement des avances fait l'objet d'une réglementation. Trib. Trav. Koudougou, 19 mai 1982, RVD n°4, P 209 ; CS BF, arrêt n° 17 du 21 décembre 1993, Konaté G C/Touré D.

⁴⁷⁴- v art. 1289 c. civ. français d'après lequel « lorsque deux personnes se trouvent débitrices l'une envers l'autre, il s'opère entre elles une compensation qui éteint les deux dettes, de la manière et dans les cas ci-après exprimés » ; infra n° 234.

⁴⁷⁵- v J Carbonnier, *op cit*, p 528, n° 337.

⁴⁷⁶- M-N Meunier-Le-Querrec, La compensation, JPS 1997, chron. 16 ; J Savatier, Le remboursement des prêts de l'employeur à un salarié en cas de rupture du contrat de travail, *Dr social* 1994, 864 ; G Vachet, La compensation, *Dr social* 1997, 600.

⁴⁷⁷- v également les Codes du travail suivants: République du Congo, art. 100 al.6 ; Burkina Faso, art. 203 al. 3 ; Tchad, art.274 al.2 ; APAUDTrav, art.240 al.6.

⁴⁷⁸- L'art. 32. 7 du code ivoirien du travail dispose qu' « En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur *peut* obtenir du président du Tribunal du travail la consignation au greffe dudit tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

car l'employeur qui ne pourra plus opérer de retenues successives, voudra soustraire des rémunérations et indemnités diverses qu'il doit payer les sommes dues par le salarié. En conséquence, la compensation ne peut se faire que par voie judiciaire⁴⁷⁹ et dans le respect de la quotité saisissable⁴⁸⁰.

- Les retenues obligatoires

240. Elles sont relatives aux charges sociales et aux charges fiscales. A propos des charges sociales, en principe pendant la période active, tout salarié immatriculé auprès d'une caisse de sécurité sociale doit bénéficier d'une couverture de risques professionnels⁴⁸¹ ainsi que de diverses prestations comme la maladie, la maternité, l'invalidité et le décès.

241. En ce qui concerne les pensions, la caisse nationale de sécurité sociale de l'Etat partie doit percevoir sur le salaire brut de chaque travailleur des cotisations selon la répartition prévue par la législation nationale en la matière⁴⁸². Néanmoins, ce qui est regrettable, c'est le fait de certains employeurs qui refusent de verser l'argent retenu à la caisse de sécurité sociale, pour l'utiliser à leurs propres fins⁴⁸³, en privant les salariés du droit à la pension de retraite⁴⁸⁴. Pour éviter le pire à l'âge avancé, ils sont contraints de se débrouiller seuls à construire des appartements en vue de les mettre en location, à penser au business, à la politique et avoir assez d'enfants... Ces mesures préventives peuvent aussi concerner les travailleurs qui ont réalisé régulièrement leurs cotisations à la caisse de sécurité sociale, mais qui ont du mal à percevoir leurs pensions du fait de l'inorganisation de l'Etat partie en matière de sécurité sociale. D'où l'attente de la première pension par certains d'entre après avoir été admis à la retraite, trois à dix ans après. D'autres maux constatés au niveau des caisses de sécurité sociale concernent : le

⁴⁷⁹ - v art. 100-6 CCT, art 202-4 du Code du travail du Burkina Faso. .

⁴⁸⁰ - P Kiemde, *op cit*, p 313.

⁴⁸¹ - Le salaire se trouve exposé à un certain nombre de risques de l'existence. Certains, les risques professionnels sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle, accidents de travail, d'autres sont des risques humains, tels la maladie, la vieillesse, les charges de famille.

⁴⁸² - Pour le cas du Bénin, v N Mede, *op cit*, p 93.

⁴⁸³ - v supra, n° 387.

⁴⁸⁴ - CA d'Abidjan, 27 juillet 2006 TPOM 9991/9992, novembre/décembre 2008, p 239 (non déclaration du travailleur par l'employeur ; préjudice dommages intérêts ; Trib du travail de Dakar, 18 juin 2009, TPOM 1007/1008, mars – avril 2010 p 73 (non immatriculation du salarié par l'employeur aux organismes de sécurité sociale) ; Trib du travail de Dakar, 10 juin 2009, TPOM 1007/1008, mars – avril 2010, p 73 (recouvrement des cotisations sociales, prérogative exclusive des institutions sociales, mais recevabilité de l'action en dommages – intérêts du travailleur contre l'institution pour n'avoir pas récupéré les cotisations) ; CA de Cotonou, 9 juillet 2003, TPOM n° 945/946, janvier/février 2005, p 39 (accident du travail, travailleur non immatriculé, office de sécurité sociale non concerné).

détournement des pensions des ex – travailleurs, les arriérés et le retard dans le paiement des pensions ; surtout dans les pays qui connaissent des guerres civiles.

242. Quant aux charges fiscales, il est question d'un impôt sur salaire dû au titre de revenus salariaux. Il comprend le versement patronal dont le taux est de 8% du salaire brut au Bénin. Il est à la charge de l'employeur. Tandis que l'impôt progressif sur les traitements et salaires est supporté par le travailleur. Il est prélevé directement sur son salaire par l'employeur qui doit en principe le reverser aux services fiscaux. Cet impôt⁴⁸⁵ est progressif. Son montant augmente par tranches de revenus conformément à la législation de l'Etat partie.

Exemple du Bénin

Taux	Tranches
0%	≤ 50.000F Cfa
15%	De 50.000 à 100.000F Cfa
20%	De 100.000 à 250.000F Cfa
25%	250.000 à 500.000F Cfa
40%	>500.000F Cfa

Exemple du Congo Brazzaville, le montant de l'impôt exigible est obtenu en totalisant les résultats de l'application du taux à chaque tranche ; ce montant doit subir une décote, selon les taux indiqués par la loi nationale, pour tenir compte des charges de famille du contribuable, notamment sa réelle capacité contributive.

Ex.1. Cas du Bénin.

0% pour les contribuables ayant un enfant à charge ;

5% pour les contribuables ayant 2 enfants à charge ;

10% pour les contribuables ayant trois enfants à charge ;

15% pour les contribuables ayant quatre enfants à charge ;

⁴⁸⁵ - Il s'agit de l'impôt progressif sur les traitements et salaires (IPTs) au Bénin ou de l'impôt sur les revenus des personnes physiques (IRPP) au Congo Brazzaville.

20% pour les contribuables ayant cinq enfants à charge ;
23% pour les contribuables ayant six enfants et plus à charge⁴⁸⁶.

Ex.2.Cas du Congo Brazzaville

1% à la fraction de revenu n'excédant pas 464 000 F CFA ;
10% à la fraction comprise entre 464 001 F CFA et 1000 000 F CFA ;
25% à la fraction comprise entre 1000 001 F CFA et 3000 000 F CFA ;
40% à la fraction comprise entre 3000 001 F CFA et 8000 000 F CFA ;
45% à la fraction au dessus de 8000 000 F CFA⁴⁸⁷.

243. Tout compte fait, le paiement de l'impôt paraît obligatoire dans chaque pays par les personnes morales et les personnes physiques⁴⁸⁸. Grâce aux revenus obtenus de la part des contribuables, l'Etat peut s'efforcer à réaliser plusieurs travaux d'intérêt public tout en finançant un nombre variable de services publics en fonction des ressources obtenues par ce biais. Voilà pourquoi ce devoir s'étend jusqu'au salarié, lequel le supporte directement sur son salaire. Mais par rapport à son caractère progressif, il favorise les salariés mariés ayant des enfants à charge. Pour ceux qui n'en ont pas, le montant à prélever par l'employeur demeure plus important, au point où il réduit considérablement le salaire de l'intéressé. Or il est facile pour les travailleurs mieux rémunérés de se marier et d'entretenir plusieurs enfants à charge, en comparaison aux salariés mal payés dont la charge fiscale n'est pas négligeable. Pour contourner cette difficulté, ces derniers finissent par devenir polygames à leurs risques et périls ; bien plus, il y en a qui reconnaissent la paternité des enfants des sœurs et cousines dont ils ne sont pas des pères biologiques, non seulement pour réduire la charge fiscale, mais aussi pour bénéficier des allocations familiales sans malheureusement les reverser à qui de droit ; *a fortiori* en cas d'évolution du contrat de travail.

⁴⁸⁶ - v N Mede, *op cit*, p 98.

⁴⁸⁷ Loi n 34-2013 du 30 décembre 2013 portant loi de finances pour l'année 2014, p 4.

⁴⁸⁸ - Maurice Cozian, *Les grands principes de la fiscalité des entreprises*, 4^e édition, Litec, 1984, p 8 et s ; Olivier Debat, *Droit fiscal des affaires*, éditions Montchrestien, 2013, p 15 et s ; Patrick Serlooten, *Droit des affaires*, éditions Dalloz, 2014, p 57 et s ; Daniel Gutmann, *Droit fiscal des affaires*, éditions LGDJ, 2013, p 99 et s.

§2 – L'évolution du contrat de travail

244. Le contrat de travail développe ses effets sur une longue période. Au cours de son exécution, il peut subir l'influence d'évènements dont les uns sont directement liés à la personne des partenaires, et les autres extérieurs aux contractants. Certaines de ces situations à caractère provisoire constituent de simples causes de suspension de la relation de travail (A). Les autres à caractère plus durable ou définitif, peuvent ou non déboucher sur la survivance du contrat de travail. Il s'agit de la modification du contrat de travail (B)⁴⁸⁹.

A. La suspension du contrat de travail

245. La suspension du contrat de travail est l'arrêt⁴⁹⁰ momentané du contrat de travail. Car il n'est guère pensable que la relation de travail puisse s'exécuter sans aucune interruption, de l'embauche à la rupture⁴⁹¹. Plusieurs causes peuvent justifier la suspension du contrat de travail (1), laquelle entraîne des effets juridiques (2).

1. Les causes de suspension du contrat de travail

246. Il convient de distinguer les causes qui dépendent du travailleur (a) et celles qui proviennent de l'employeur (b).

a. Les causes provenant du travailleur

Au nombre des causes pouvant entraîner la suspension du contrat de travail du fait du travailleur, nous pouvons citer la maladie, le service militaire, la grève, le mandat électif, la maternité⁴⁹².

- La maladie

247. Certaines conditions difficiles de vie et surtout de travail conduisent parfois le travailleur africain d'être malade⁴⁹³.que dit le projet d'acte uniforme OHADA

⁴⁸⁹ - B C Amoussou, *op cit*, p 101 ; Sylvie Bourgeot, Michel Blatman, *L'état de santé du salarié, De la préservation de la santé à la protection de l'emploi*, éditions Liaisons, 2005, p 154 et s.

⁴⁹⁰ - v art. l'103 du Code du travail du Tchad selon lequel « il ya suspension du contrat de travail chaque fois que, dans le cadre d'un contrat en cours, le salarié est fondé à ne pas fournir sa prestation de travail ou l'employeur à s'abstenir de donner un travail à exécuter ».

⁴⁹¹ - J E Ray, *op cit*, p 181 et s.

⁴⁹² - Codes du travail : Cameroun, art. 32 ; Tchad, art. 103 et s.

Au Tchad, les critères d'identification et de réparation des maladies professionnelles sont formulés dans chaque tableau de la liste nationale des maladies professionnelles⁴⁹⁴. Ainsi, le contrat de travail d'un salarié victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident⁴⁹⁵ du travail dûment justifiés est suspendu au moins pendant les six premiers mois d'absence⁴⁹⁶. En dehors du cas de faute lourde et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier un salarié dont le contrat est suspendu⁴⁹⁷. Mais à l'issue de la période de six mois, un licenciement peut être prononcé si l'employeur justifie de la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié absent⁴⁹⁸. L'art.28-3 AUDT confirme les législations nationales précédentes dans la mesure où l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'absence du travailleur subordonné, en cas de de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans la limite de six (6) mois ; ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

- Le congé payé

248. Selon l'art. 55 – 9 du Code du travail togolais « le contrat est suspendu pendant la durée du congé payé »⁴⁹⁹.

⁴⁹³ J Barthélémy, Les clauses guillotines en cas de maladie, *Dr social* 1989, 242 ; P Y Verkindt, Le droit de la santé au travail, *JCP S* 2009, 1292 ; Inaptitude médicale et prise d'acte de la rupture du contrat, *JCP S* 2009, 1251 ; La visite médicale de reprise, une nécessité absolue, *JCP S* 2009, 1227 ; Santé au travail, l'ère de la maturité, *JSL* 2008, n° 239-1 ; J-C Javillier, Un illustration du conflit des logiques (droit à la santé et droit des obligations), le contrôle « médical » patronal absences en cas de maladie du salarié, *Dr social* 1976, 265 ; P-H d'Ornano ; L'inaptitude du salarié, *JCP S* 2006, 1811 ; C Puigelier, La maladie et le contrat de travail, *JCP E* 1990, II, 15890 ; J Savatier, Aptitude et inaptitude au travail, *chronique de jurisprudence, Dr social* 2009, 257 ; J-M Béraud, Maladie et perte d'emploi, *Dr social* 1991, 579 ; H Blaise, Maladie ou inaptitude physique du salarié, *Bull. soc. F. Lefebvre*, 1986, 503 ; Maladie et inaptitude physique, causes de rupture du contrat de travail, *RJS* 1990, 315 ; D Boulmié, Le remplacement du salarié malade à l'épreuve du pouvoir d'organisation de l'employeur, *Dr ouvrier* 2008, 233 ; S Bourgeot, De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit de santé des salariés, *Dr social* 2006, 653 ; D Corrignan, La maladie du salarié et la rupture du contrat de travail, *Dr social* 1972, 587 ; J Duplat, Clause de garantie d'emploi et licenciement, *RJS* 2009, 23 ; J Vacarie, Travail et santé, un tournant, *Mélanges G Lyon-Caen*, 1989, 331.

⁴⁹⁴ L'art. 116 du code du travail du Tchad.

⁴⁹⁵ D Corrignan-Carsin, La protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, *D.* 1981, *chron.* 255 ; J-Y Frouin, La protection de l'emploi des salariés victimes d'une maladie ou d'un accident, *RJS* 1995, 773 ; La rupture pour inaptitude, *Dr social* 2012, 22 ; J Pélissier, Inaptitude et modification d'emploi, *Dr social* 1991, 60.

⁴⁹⁶ L'art. 117 code du travail du Tchad.

⁴⁹⁷ Trib. Trav. de Dakar, 28 déc. 2006, TPOM n° 1001/1002, septembre – octobre 2009.

« ...Attendu que S a déclaré avoir été engagé par le Restaurant R en qualité de serveur depuis janvier 1998, que le 18 février 2000, il a été licencié abusivement à l'occasion d'une maladie où il avait pourtant déposé un certificat médical dûment signé et délivré par un médecin... ».

⁴⁹⁸ Trib. Trav. de Dakar, 28 déc. 2006, TPOM n° 1001/1002, septembre – octobre 2009.

« ...Attendu que S a déclaré avoir été engagé par le Restaurant R en qualité de serveur depuis janvier 1998, que le 18 février 2000, il a été licencié abusivement à l'occasion d'une maladie où il avait pourtant déposé un certificat médical dûment signé et délivré par un médecin... ».

⁴⁹⁹ Dans le même sens l'article 28-9 AUDT dispose que : « l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée du congé payé, augmenté éventuellement des délais de route réglementaires ou conventionnelles » ;

En effet, pour diverses raisons personnelles (repos, tourisme, rapprochement familial...), le législateur a prévu que chaque année, un travailleur a droit à un mois de congé. Au Togo, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi par mois de service effectif sur le modèle du droit français. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couche, les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé⁵⁰⁰. Toutefois, dans la pratique il existe des employeurs qui n'accordent pas régulièrement cette prérogative à leurs salariés. Au point où ceux – ci peuvent travailler même pendant six ans sans se reposer⁵⁰¹. D'autres en profitent pour licencier abusivement leurs salariés⁵⁰². En principe les dates de congé sont fixées par l'employeur après avis des délégués du personnel. Les salariés vont en congés aux dates qui leur conviennent, avec l'accord de leur supérieur.

- La grève

249. La grève⁵⁰³ constitue l'une des causes de suspension du contrat de travail⁵⁰⁴, notamment quand elle est légale. A ce sujet l'art. 28-6 AUDT énonce que « l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ». Généralement les grèves sont dues aux revendications faites par les travailleurs en vue de solliciter de la part de leur employeur l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail, par l'application effective des textes de l'Etat partie en matière sociale. Mais de nos jours, à cause de la politisation des syndicats et

⁵⁰⁰ - art. 158 du code du travail du Togo ; art. 119 du Code du travail congolais.

⁵⁰¹ - Supra, n° 283.

⁵⁰² - Trib trav. de Dakar, 5 septembre 2006, TPOM n° 999/1000, juillet – août 2009, p 140.

« ... Que le demandeur a soutenu sans être contesté qu'au moment de la rupture de contrat il était en congé ; Qu'il échette condamner l'employeur à lui payer la somme de 5.608.982 F... ».

⁵⁰³ S Dion-Loye, Le fait de grève, Thèse, Dijon, 1989 ; G Caire, *La grève ouvrière*, éditions de l'Atelier, 1989 ; A Cristau, Grève et contrats, Thèse, Paris I, 1999 ; R Dahrendorf, Classes et conflits de classes dans la société industrielle, Paris-La Haye, 1972 ; C Durand, P Dubois, *La grève*, éditions Les Presses de Sciences-Po, 1975 ; G Friedel, Les représentants du personnel dans la grève, *Dalloz*, Paris, 1978 ; A Ganzer, La licéité de la grève dans les entreprises du secteur privé et dans les services publics, Thèse, Nancy, 1993 ; B Giraud, Faire la grève. Les conditions de l'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France, Thèse, Paris I, 2009 ; M-V Ballestrero, La grève en droit italien, *Dr social* 2004, 386 ; A Bernard, La grève, quelle responsabilité ? , *Dr social* 1986, 641 ; P Bernoux, Le modèle français de déclenchement des grèves, *Dr social* 1988, 624 ; M Boitel, Grèves politiques, *Dr ouvrier* 1952, 293 ; M Borysewicz, Les grèves tournantes, *Recueil Dalloz* 1961, p 33 ; S Bosc, Démocratie et consensus dans les grèves, *sociologie du travail* n° 4, 1973 ; J Deprez, Grève et droit syndical, *Dr social* 1987, p 852 ; E Dockès, La finalité des grèves en question, *Dr social* 2006, 881 ; O Drague, Les conflits collectifs, *Dr social* 1988, p 573 ; J-J Dupeyroux, La destabilisation du droit de grève, *Dr social* 1986, p 823 ; Le droit de grève, de quoi parle-t-on ? , *Droit social* 1988, p 619 ; F Duquesne, Annonce de la grève et recours à l'intérim, *Dr social* 2010, p 557 ; O Leclerc, La réintégration du salarié gréviste à la suite d'un licenciement nul : quelle indemnisation ? , *RDT* 2007, p 538 ; Où va le droit spécial de la grève ? , *RDT* 2002, 570 ; G Levasseur, La notion de grève, *Dr social* 1960, 654.

⁵⁰⁴ - art. 55 – 6 du code du travail togolais ; 96 – 7 du code du travail du Burkina Faso ; art 28-6 AUDT.

des pouvoirs clos⁵⁰⁵ qui existent encore en Afrique, de moins en moins les salariés ont recours à la grève pour prétendre mieux vivre⁵⁰⁶.

- Le service militaire

250. Il permet de préparer un pays à sa défense par tous les citoyens, même les travailleurs, en cas d'attaque extérieure. Au cours de la formation militaire, le travailleur étant absent pour une cause nationale, il est normal que son contrat de travail soit suspendu par l'employeur. Comme dans les cas de suspension du contrat de travail précédents, le législateur ohada, à travers l'art. 28-2 et s AU DT d'après lequel : « l'exécution du contrat de travail est suspendue :

- 1) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur astreint au service national actif sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
- 2) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

En réalité, cette cause de suspension du contrat de travail s'applique difficilement, à cause de la rareté des guerres entre Etats africains⁵⁰⁷. Au contraire, actuellement on assiste plutôt aux guerres civiles qui ont lieu entre des régions ou ethnies d'un même pays⁵⁰⁸. C'est pourquoi, grâce à la diplomatie de l'ONU, l'Union Africaine, la France, des efforts sont souvent conjugués pour les pacifier, afin que l'argent qui serait dépensé pour l'achat des armes, la nutrition des troupes et les primes des mercenaires serve plutôt au développement de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, à la création des entreprises, et finalement à la réduction du taux du chômage.

- Le mandat électif

251. De plus en plus la politique attire plusieurs citoyens d'un pays, parmi lesquels les travailleurs, du fait du traitement particulier réservé aux autorités politiques : conditions de vie très bonnes, voyages faciles, construction des immeubles en peu de temps, rémunération hors classe estimée en dizaine de millions. Tous ces avantages sont difficilement accordés aux

⁵⁰⁵ - G Burdeau et alii, *Droit constitutionnel*, 25^e éd. LGDJ, 1997, p 100 et s.

⁵⁰⁶ - Supra, n° 595.

⁵⁰⁷ - Excepté le conflit qui oppose le Soudan du Nord et le Soudan du Sud.

⁵⁰⁸ - C'est le cas du conflit qui oppose les leaders politiques en Centrafrique. Ceux qui ont existé au Sénégal, au Congo Brazzaville, en Angola.

travailleurs des Etats parties même quand ils détiennent les plus hauts diplômes obtenus dans les grandes écoles du monde. Ainsi en cas d'élection d'un travailleur en qualité de député, maire...cette élection ne rompt pas pour autant son contrat de travail, surtout qu'il sert la République⁵⁰⁹. A l'instar des législateurs nationaux, le législateur régional confirme la suspension du contrat de travail du fait du mandat électif prévu par l'article 28-11 qui dispose que : « l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée du mandat électif, à la demande écrite de l'intéressé ».

- La maternité

252. La maternité est le fait de porter et de mettre au monde un enfant. Dès cet instant, la femme salariée acquiert la qualité de mère⁵¹⁰. Grâce à elle, l'espèce humaine se renouvelle régulièrement, et permet la mise au monde de futurs travailleurs, employeurs, dirigeants, mères... Raison pour laquelle il existe diverses lois nationales en matière du travail qui protègent la femme salariée enceinte ; notamment la suspension de son contrat de travail. Par exemple, l'art. 143 – 1 du Code du travail du Sénégal dispose qu'à l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance ». Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches⁵¹¹. Dans le même sens l'article 28-5 AUDT énonce que « l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant le repos de la femme bénéficiaire des dispositions relatives à la maternité ».

b. Les causes de suspension dépendant de l'employeur

253. Les causes de suspension du contrat de travail qui dépendent de l'employeur sont : la fermeture de l'établissement par suite de son départ sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire, la mise à pied disciplinaire, en cas de chômage économique

⁵⁰⁹- art. 35 – 11 du Code gabonais du travail : « le contrat de travail est suspendu pendant la durée d'un mandat électif ou l'exercice par le travailleur d'une fonction politique ».

⁵¹⁰ D Corrigan-Carsin, A propos du congé parental d'éducation, portée de la suspension légale du contrat de travail, *Dr social* 1993, 728 ; A Gardin, Maternité et rupture du contrat de travail, *RJS* 2007, 975.

⁵¹¹- L'art. 143 – 2 du Code du travail sénégalais. D'autres causes de suspension du contrat de travail du fait du salarié non détaillées concernent : la mise à pied, la détention préventive, le congé pour événements familiaux, le congé d'éducation ouvrière.

ou technique, le lock – out⁵¹², la force majeure, la réquisition d'intérêt national⁵¹³. Parmi ces causes, celles qui s'imposent à l'employeur demeurent la force majeure, la fermeture de l'établissement, la suspension des contrats saisonniers ; alors que les causes qui résultent de la volonté de l'employeur sont la mise à pied disciplinaire⁵¹⁴, le chômage technique et le lock - out.

- La fermeture de l'entreprise

254. Elle peut avoir lieu par décision de l'autorité administrative⁵¹⁵ ou judiciaire, par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire. A ce sujet, non seulement les guerres inter – Etats tendent à disparaître sur le continent africain ; mais il y a le fait qu'il serait illusoire de croire comme le législateur national ou de l'Ohada⁵¹⁶, qu'un employeur suffisamment riche puisse accepter, au nom du patriotisme, d'aller sous les drapeaux pour s'exposer à plusieurs risques de mort près. Souvent ces personnes craignent deux choses : la maladie et la mort. Ainsi, quand il y a un conflit armé dans un pays, tous les hommes nantis civils ou militaires, pensent à quitter le pays avec leurs parents pour se retrouver dans d'autres localités du monde où ils vont vivre loin des atrocités de la guerre.

- La mise en chômage technique

255. Contrairement à la précédente cause de suspension du contrat de travail, la mise en chômage technique des salariés africains se vit couramment, dans la mesure où pour diverses causes⁵¹⁷ une entreprise peut connaître des difficultés économiques passagères ou durables, lesquelles peuvent contraindre l'employeur à prendre des mesures tendant au sauvetage de l'entreprise. Parmi ces mesures, il y a la mise en chômage technique du personnel. On peut citer comme causes : la comptabilité mal tenue, la politique commerciale inadaptée, l'insuffisance des fonds propres, la confusion de patrimoines, la mauvaise gestion des cadres ou des dirigeants de l'entreprise, la modification de la réglementation dans un sens

⁵¹²- Supra, n° 603.

⁵¹³- Codes du travail : Congo Brazzaville, art. 47 ; APAUDTrav, art. 145 ; Togo, art. 55 ; Sénégal, art. 70.

⁵¹⁴- v infra, n° 158 et s.

⁵¹⁵- Il s'agit de l'inspecteur du travail qui peut ordonner des mesures exécutoires pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail en cas de danger imminent pour la santé ou la sécurité des travailleurs : P Kiemde, *op cit*, p. 108

⁵¹⁶- L' art. 145 al. 1 APAUDTrav.

⁵¹⁷- v F M Sawadogo, *Ohada, Droit des entreprises en difficulté*, éd. Juriscope, 2002, p. 27 et s. J R Gomez, *Ohada, Entreprises en difficulté* éd. Bajag – Meri, 2003, p. 33 et s.

défavorable, la défaillance d'un partenaire important, la maladie ou le décès du chef d'entreprise, le sinistre non couvert par une assurance adéquate, les détournements commis par un comptable, les grèves longues ou répétées, la rupture de la matière première du fait de la guerre civile dans la zone d'extraction. Le projet d'acte uniforme OHADA sur le droit du travail en son article 28-14 dispose que « l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la période de chômage technique ou économique »⁵¹⁸.

2. Les effets juridiques de la suspension du contrat de travail

256. D'une manière générale, la suspension autorise le salarié à ne pas exécuter sa prestation⁵¹⁹. Par conséquent, les actes du travailleur dans l'intervalle de la suspension du contrat de travail échappent aux sanctions⁵²⁰ de l'employeur. Le travailleur n'assume plus l'obligation de se tenir à la disposition de l'employeur. Mais, il reste tenu au respect de certaines obligations accessoires à son contrat de travail, notamment l'obligation de loyauté, de confidentialité, de non – concurrence...⁵²¹. La suspension n'a pas, en principe, d'incidence sur ses droits collectifs (électoral, éligibilité, exercice d'un mandat représentatif). De même, la suspension a un caractère provisoire ; si bien qu'elle cesse lorsque la cause qui l'avait déclenchée disparaît. Dès lors, les clauses initiales réapparaissent et les conditions de travail et de rémunération demeurent inchangées. Pendant cette période de suspension du contrat de travail, à défaut d'un salaire, en principe tout travailleur a droit à une indemnité pouvant lui permettre de vivre⁵²².

257. Toutefois, certains employeurs n'en font pas une préoccupation ; au détriment de leurs salariés qui éprouvent plusieurs difficultés pour payer diverses factures. Bien au contraire, d'autres refusent de verser les droits des travailleurs en chômage technique, n'étant pas surs

⁵¹⁸ v les art. 34 AUDT « l'employeur peut mettre en chômage tout ou partie de son personnel pour des causes conjoncturelles, économiques ou accidentelles, après consultation des délégués du personnel, s'il en existe, et après avis de l'inspecteur du travail.

Le contrat de travail est suspendu durant le chômage technique ou économique.

La durée du chômage et l'indemnisation des travailleurs pendant cette période sont fixées par l'Etat-partie ».

⁵¹⁹ - J E Ray, *op cit*, p. 183.

⁵²⁰ - La protection du travailleur fait qu'il ne peut être licencié en période de suspension du contrat de travail. Un tel licenciement en période de suspension du contrat de travail serait abusif. Il en est ainsi pendant la période de maladie (pendant 6 mois) et même au-delà jusqu'au remplacement du travailleur ou d'accident du travail jusqu'à la consolidation de la blessure ou durant la période protégée d'une femme en état de grossesse ou qui vient d'accoucher.

⁵²¹ - J E Ray, *idem* ; G Bossa et alii *op cit*, p 45.

⁵²² - art. 33. du Code du travail camerounais ; art. 146 APAUDTrav.

de l'avenir de l'entreprise. A défaut de la détermination précise du montant de l'indemnité à allouer au travailleur, par le législateur national, le législateur de l'Ohada à travers l'article 147 de l'avant-projet dispose que « chaque Etat partie pourra déterminer par voie législative ou réglementaire le quantum de participation de l'Etat ou des organismes de sécurité sociale au paiement de ces indemnités ainsi que les modalités de cette indemnité », question d'assister financièrement le travailleur en difficulté financière pendant la période de suspension du contrat de travail. Même dans ce cas, il ne faudra pas que ces dispositions ressemblent aux simples mesures ou slogans dépourvus d'effets.

B. La modification du contrat de travail

258. La modification peut résulter de l'adjonction d'un nouvel élément au contrat de travail, par exemple une clause de non-concurrence ou de mobilité. Il s'agit là de l'introduction d'une nouvelle obligation contractuelle qui vient modifier le contrat initial⁵²³.

En Afrique, la modification du contrat de travail trouve sa source dans la loi du 15 décembre 1952 instituant le premier Code du travail⁵²⁴. De nos jours, elle est réglementée par divers Codes du Travail des Etats membres⁵²⁵. La modification du contrat de travail peut résulter de la volonté des parties (1) comme elle peut être provoquée par un changement dans la situation de l'entreprise (2).

1. La modification du contrat résultant de la volonté des parties

Elle porte sur la modification des clauses du contrat du travail (a), caractérisé par un régime spécifique (b).

⁵²³ v P Reis, *Cours de droit du travail*, 1^{er} semestre 2010 – 2011, p 119, Université de Nice Sophia-Antipolis ; C Puigelier, *op cit*, p 99.

⁵²⁴ L P Loubelo, *La modification des clauses du contrat individuel du travail et ses conséquences dans les relations contractuelles*, Mémoire pour l'obtention du diplôme de l'ENAM, Cycle supérieur filière Administration du travail, année 2003, p15.

⁵²⁵ Codes du travail : Sénégal, art. 66 ; Tchad, art. 134 et s ; B F, art. 90 à 95 ; APAUDTrav, art. 140 à 143 ; art. 35 et s AUDT S Boissard, modification du contrat et pourvoir de direction de l'employeur dans les entreprises à statut, conclusions sous CE, 29 Juin 2001 ; Ph Berton, *Dr Soc.* n°1 novembre 2001, p 948 à 956 ; GH Camerlynck, La révision du contrat de travail, *JCP* 1965, I. 1961 G Couturier, Pot pourri autour des modifications du contrat de travail, *Dr Soc* n° 11, novembre 1998, p 878 et S ; M Despax, Révision et dénonciation des conventions collective de travail ; aspects jurisprudentiels récents, in Tendances du droit du travail français contemporain, Etudes offertes à GH Camerlynck Dalloz 1978, p 309 et S, J Savatier, note sous soc. 8 octobre 1987, *Dr soc.* 1988, 138 B Tesyssie, la modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprises, *Dr soc* n°12, décembre 1986, p 852 et S ; Ph Waquet, Le renouveau du contrat de travail, *RJS* 5/99, p 383 et D ; Ph Waquet, La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail, *RJS* 12/96, p 791.

a. La modification des clauses du contrat

259. La Convention collective renferme des clauses relatives aux modifications des contrats individuels du travail, lesquels sont caractérisés en principe par une rigidité que leur confère leur sécurité en vertu des articles 1193⁵²⁶ et 1194 c.civ. C'est dire que la modification substantielle du contrat de travail ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié, sauf pour la modification d'un élément accessoire⁵²⁷. Cependant cette distinction est aujourd'hui abandonnée au profit d'une autre moins confus et moins paradoxal qui permet d'opposer « la modification du contrat » à « la modification des conditions de travail⁵²⁸. En ce qui concerne donc les modifications pouvant être imposées au salarié, il ya lieu de distinguer selon qu'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail ou encore des modifications prévues d'avance. En effet, en vertu du pouvoir de direction⁵²⁹ l'employeur peut modifier ou aménager les conditions de travail du salarié, notamment les mesures liées à l'organisation du travail, tel un changement de bureau ou un changement de planning de travail, l'affectation sur un nouveau poste de travail équivalent au premier sens : le changement des fonctions, tout comme la modification des horaires⁵³⁰ du travail, la modification du lieu du travail. De même, certains contrats de travail prévoient expressément la possibilité pour l'employeur de procéder à des modifications ultérieures que rendraient nécessaire l'organisation de l'entreprise et les fonctions du salarié, comme le lieu de travail. C'est la clause de mobilité⁵³¹ par laquelle le travailleur accepte par avance toute modification de son lieu de travail. D'autres modifications d'un élément essentiel du contrat peuvent nécessiter l'accord du salarié. C'est le cas de la modification relative à la rémunération du salarié, dans la mesure où pour la Cour de cassation française, la modification même minimale de la rémunération nécessite l'accord du salarié⁵³². Et il importe peu que le nouveau mode de rémunération soit plus avantageux pour

⁵²⁶ D'après l'art. 1193 du code civil « les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que de leur consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise ».

Alors que l'art 1194 c. civ. dispose que « les contrats obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que leur donnent l'équité, l'usage ou la loi ». Pour les commentaires de ces articles, v Nicolas Dissaux, Christophe Jamin, *Réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations* (Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016), éditions Dalloz, 2017, p 92 et s.

⁵²⁷ L P Loubelo, *op cit* p23.

⁵²⁸ J M Verdier, A Coeuret, M A Souriac, *op cit*, p 329 ; Soc. , 30 octobre 2010 ; *Dalloz actualité*, 15 nov. 2010, obs. Siro ; *RJS* 2011, 32, n° 14.

⁵²⁹ *v infra*, p 69.

⁵³⁰ Cass soc, 2010, n° 08-41. 412 FP-PBR, Bref cial n° 15545, Bull. n° 31; Trib. travail de Dakar, 12 mai 2009, TPOM 1007/1008, mars – avril 2010, p 52 (mutation non prévue au contrat et sans le consentement du salarié, licenciement abusif).

⁵³¹ Cass. soc. , 23 septembre 2009, n° 07 -44. 200 FS-PBR ; Bref social n° 15457, Bull. n° 191.

⁵³² Cass. soc, 19 mai 1998, Trib. Première Instance de Cotonou, 3 septembre 2007, TPOM 1009/1010, mai – juin 2010, p 88 (travailleur occupant un poste supérieur à l'employé précédent, indemnisation).

celui-ci. La modification peut aussi atteindre les accessoires du salaire⁵³³. Quant à la suppression d'avantages sociaux, la Haute juridiction française décide que les salariés ne peuvent solliciter le maintien des conditions de travail antérieures ou invoquer une modification de leur contrat de travail, dans la mesure où les dispositions de la Convention collective initiale ne sont pas intégrées dans leur contrat de travail⁵³⁴. De même, il est possible que la modification provienne de la volonté du salarié⁵³⁵, par exemple solliciter un changement d'horaire ; ou encore elle peut provenir d'un accord entre le salarié et l'employeur. Dans la première hypothèse, l'article 35-4 AUDT dispose que « lorsque la proposition de modification substantielle émane du travailleur et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat peut être rompu par le travailleur et cette rupture lui est imputable ».

260.

b. Le régime de la modification du contrat de travail

- ∞ Un délai de réflexion est accordé au salarié après que l'employeur lui ait soumis une modification de son contrat de travail. De sa réponse dépendra une éventuelle rupture de son contrat de travail.
- ∞ Le délai de réflexion dont bénéficie le salarié varie selon qu'il s'agit d'une modification sans motif économique ou avec motif économique⁵³⁶. La Convention collective applicable au contrat de travail peut prévoir un délai de réflexion en cas de modification du contrat de travail. Dans le même contexte, dans l'hypothèse d'une modification pour motif économique, l'article L 1221 – 1 du Code du travail français impose un délai de réflexion d'un mois au salarié pour exprimer sa réponse.

∞ **Les conséquences de la décision du salarié**

261. En cas de refus de la modification, la jurisprudence considère aujourd'hui qu'il s'agit d'un droit pour lui, cela ne peut constituer une faute et que le contrat n'est pas modifié tant que ce dernier ne l'a pas acceptée, même s'il continue à travailler. Par conséquent, il appartient à l'employeur de rétablir le salarié dans ses droits ou bien de le licencier en

⁵³³ Tel est le cas lorsque l'employeur retire un véhicule de service à un salarié (cass. soc. 4 mai 1983, Tressage d'Eure et Loire c/Lathias).

⁵³⁴ Cass. soc. 16 novembre 1993 Bull. civ. V n°273.

⁵³⁵ Cass. soc 9 juillet 1997, *RJS* 1997, 203, obs. Verkindt (impossibilité de licencier un salarié du seul fait de cette demande); art. 35-4 AUDT.

⁵³⁶ Un délai de 24 h de réflexion pour une mutation avec une baisse de salaire n'est pas suffisant (Cass. soc 21 juillet 1986, Bull. civ V n°393 ; cass soc 14 juin 1995, chrétien c/SA Sefac.

respectant la procédure prévue⁵³⁷ et en lui versant les indemnités de rupture, sauf quand le licenciement a un caractère disciplinaire ; la procédure est celle du licenciement pour motif économique⁵³⁸. Lorsque l'employeur prend acte du refus du salarié, la rupture s'analyse en un licenciement⁵³⁹. Néanmoins par rapport au contexte africain, caractérisé par la crise de l'emploi ou le chômage, mais qui s'inspire dans les textes du droit français ; peu de salariés refusent l'offre de modification du contrat de travail⁵⁴⁰. Dans le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, pour le législateur Ohada, lorsque la proposition émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, le contrat est peut-être rompu par l'employeur et cette rupture lui est imputable. La rupture n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise. En cas de modification proposée par l'employeur en raison de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, le travailleur qui refuse par écrit cette modification est licencié avec paiement du préavis et paiement de l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'attribution de cette dernière indemnité (art. 35 AUDT). Ainsi, les employeurs profitent de la naïveté des travailleurs, et surtout de leur misère pour commettre des abus⁵⁴¹, en leur refusant des avantages liés à la modification du contrat de travail, sachant que cela doit avoir un impact économique au sein de l'entreprise⁵⁴². Par conséquent, l'employeur ne peut que souhaiter l'avis favorable du salarié à sa proposition de modification du contrat de travail. En cas d'acceptation, le salarié peut être soumis à une période d'essai dans ses nouvelles fonctions, à condition que le nouvel emploi soit réellement différent de l'ancien emploi⁵⁴³ ; la période

⁵³⁷ v Trib. Trav. Brazzaville 12 juin 1980, TPOM n° 538 du 2 avril 1981. p 324.

⁵³⁸ Art. L 1233-8 et s du Code du travail français, loi du 2 août 1989.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés dans les conditions prévues par la présente sous-section (cause réelle et sérieuse du licenciement pour motif économique).v l'art. 1233-8 du code du travail français.

⁵³⁹ v Trib. Trav. Ouagadougou, 7 août 2007, TPOM 1009/1010, mars-juin 2010, p 90 (modification substantielle du contrat de travail, réduction de salaire non acceptée par le travailleur, employeur auteur de la rupture).

⁵⁴⁰ C A d'Abidjan, 4 avril 1980, TPOM n° 538 du 2 avril 1981, p 325 (salaire au rendement à la place d'un salaire à l'heure) ; Trib. Trav. de Brazzaville, 2 juin 1980, TPOM n° 538 du 2 avril 1981, p 324 (salaire au rendement à la place d'un salaire au temps, accepté par la plupart des travailleurs).

⁵⁴¹ Il peut s'agir d'une mutation non prévue au contrat, intérim à un emploi supérieur ayant excédé six mois, période limite. Il ressort que M Z n'avait ni été remis dans ses anciennes fonctions après les 6 mois, ni perçu les indemnités relatives à la fonction occupée et notifiée par la convention des boulangeries, la réintégration dans une ancienne qualification, au lieu d'une confirmation à la nouvelle qualification, faisant suite à un essai jugé satisfaisant.

⁵⁴² L P Loubelo, *op cit*, p 78.

⁵⁴³ Soc 28 juin 1989, *RJS* 1989, n° 660.

d'essai ne doit pas révéler une intention de frauder des dispositions légales⁵⁴⁴ ; enfin, le nouvel emploi ne doit pas faire suite à une rétrogradation⁵⁴⁵.

2. La modification de la situation juridique de l'entreprise

262. Il y a modification de la situation juridique de l'employeur quand le salarié peut changer l'employeur au cours de l'exécution du contrat de travail⁵⁴⁶, pour diverses causes : succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente⁵⁴⁷, fusion⁵⁴⁸, transformation de fonds, mise en société⁵⁴⁹. Cette modification obéit aux conditions d'application de la loi (a), ayant des conséquences juridiques (b).

a. Les conditions d'application de la loi

263. La nature du changement importe peu. De même, un lien de droit entre les deux employeurs successifs n'est pas exigé⁵⁵⁰. En dehors des cas précités, la loi sur la modification de la situation juridique de l'employeur s'applique encore lors de la conclusion ou de la cessation d'un contrat de location-gérance⁵⁵¹ ou de la succession de locations gérées⁵⁵², en cas de création d'un GIE⁵⁵³, à la reprise d'une activité confiée à une entreprise extérieure. Par contre, cette loi ne s'applique pas à la seule perte d'un marché⁵⁵⁴. Pour la Cour de cassation française « A elle seule l'exécution d'un marché de prestation de services par un nouveau titulaire ne réalise pas le transfert d'une entité économique ayant conservé son identité et dont

⁵⁴⁴ Cass. soc, 28 juin 1989.

⁵⁴⁵ Cass. soc. 17 février 1993, Bull. civ V, n° 55.

⁵⁴⁶ C Puigelier, *op cit*, p 109.

⁵⁴⁷ art. L 2261-14 du code du travail français ; art 66 C. trav Sénégalais art 95 C.trav Burkinabé ; art. 36 AUDT ; Cass. soc. 8 février 1992, *Dr soc* 1992. 838 ; Soc. 24 octobre 2006, *A J* 2789, obs. L ienhard ; *RJS* 2006, 131, n° 195.

⁵⁴⁸ Cass. soc. 22 février 1994 *RJS* 1994. 252, n° 379 (application de l'art. L 1221-1 à un salarié transféré dans la perspective d'une fusion entre deux entreprises).

⁵⁴⁹ I P E Kenfack, La mobilité du capital de l'entreprise et le droit social camerounais, Thèse de 3^e cycle, Université de Yaoundé II, 1994 ; J Jules Fomchibou Mbranchout, La mobilité de la main d'œuvre en droit social camerounais, *Thèse de doctorat de 3^e cycle en Droit Privé, 1999* ; P G et alii, *Sociétés commerciales et GIE*, éditions juriscopes, 2002, p 180 et s ; A Mahoungou, La protection du salarié dans la modification de la situation juridique de l'employeur, *Mémoire* pour l'obtention du diplôme de fin d'études en inspection du travail, à l'école nationale d'administration et de magistrature (ENAM) de Brazzaville, juin 1989, P 7 et S

⁵⁵⁰ Ass plén – 16 mars 1990, *Dr soc.* 1990, 411, concl. Donten-ville, notes Couturier et Prétot, 31 mars 1998, SA Béricap C/SA Tapsid et a.).

⁵⁵¹ Cass. Soc. 23 Janvier 1974, *Dr soc* 1974 – 474, Obs- Savatier.

⁵⁵² Cass. Soc. 7 mars 1998, Bull.civ. V, n° 181.

⁵⁵³ P G Pougoué et alii, *op cit*, p 532 ; cass. Soc. 20 novembre 1999, Bull. civ V, n° 510, Cass. soc. 10 juin 1997, *RJS* 1997, 749, n°1206).

⁵⁵⁴ Cass. Ass plén. 16 mars 1990 *Dr soc.* 1990 305 3^e espèce note A Lyon Caen.

l'activité est poursuivie ou reprise »⁵⁵⁵. De plus cette loi ne s'applique pas non plus dans l'hypothèse d'un changement de gérant⁵⁵⁶, de la rupture d'un contrat d'entreprise⁵⁵⁷, de la vente d'un immeuble⁵⁵⁸, d'un changement de majorité dans la détention du capital social d'une personne morale⁵⁵⁹. Enfin, il doit s'agir d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'établissement ou d'une entité économique⁵⁶⁰.

b. Les conséquences de l'application de la loi

264. La situation juridique du salarié peut être gravement compromise à la suite de la modification de la situation juridique de l'employeur. Ainsi, en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, les contrats de travail en cours subsistent comme le dispose l'art. 36 AUDT « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ». Mais pour des besoins de réorganisation, certains travailleurs peuvent être licenciés par le nouvel employeur.

- Le maintien des contrats

265. S'il survient⁵⁶¹ une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent⁵⁶² entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise⁵⁶³, notamment les contrats individuels et les conventions collectives.

⁵⁵⁵ Cass. soc 6 novembre 1991, *Dr soc* 1992. 186, rap. Waquet ; Cass. soc. 13 octobre 1995, *Dr soc.* 1996 – 429, obs. A Mazeaud. Toutefois, une convention collective peut imposer l'application de l'article L 122 – 12 à la seule perte d'un marché (Cass. soc 12 février 1997, *JPS* 1997, somm. 115). Il en va de même des parties pouvant convenir de l'application volontaire de ses art. 1991, n°5, p 18.

⁵⁵⁶ Cass. Soc. 24 janv. 1989, Bull. civ. V, n°51.

⁵⁵⁷ Cass. Soc. 28 février 1989, Bull. civ. V, n°140; Soc. 30 mars 2010, *RJS* G/2010, n° 489, *Dr soc.* 2010, 856, obs. Mazeaud.

⁵⁵⁸ Cass. soc. 3 oct. 1989, Bull. civ. V, n°556.

⁵⁵⁹ Cass. soc. 17 oct. 1995, *Dr Trav.* 1995, n°12, p 12.

⁵⁶⁰ G Couturier, *op cit*, p 344, n°228 ; Civ. 27 février 1934, Goupy ; Cass. ass. plén. 16 mars 1990. D 1990. 305, note A Lyon-Caen ; Soc. 17 juin 2009, n° 08-42.615 ; 3 nov. 2011, n° 10-11.820 ; Soc. 23 oct. 2007, Bull. civ. V. n° 170; 12 juill. 2010, Bull. civ. V. n° 164.

⁵⁶¹ v par exemple l'art. 66 du Code du travail du Sénégal ; art 45 du Code du travail du Congo Brazzaville.

⁵⁶² v Cour d'appel de Port Gentil, 22 Juillet 2008, TPOM 1007/1008, mars-avril 2010, p 76.

⁵⁶³ Cass. 23 novembre 2005, TPOM 981/982, janvier – février 2006, p8 (France, modification dans la situation juridique de l'employeur, continuation du contrat de travail).

∞ Le maintien des contrats individuels

266. Pour protéger les droits des travailleurs, en évitant leur chômage, le législateur français ou africain précise que le nouvel employeur est tenu au respect des contrats en cours avec leurs avantages. S'il peut conclure de nouveaux contrats, il est en pratique tenu de respecter le tissu contractuel qui le lie, sous peine de se voir accuser de discrimination. La doctrine fait allusion au contrat de travail suspendu pour quelque cause que ce soit⁵⁶⁴, au contrat d'apprentissage⁵⁶⁵, au contrat de travail des VRP⁵⁶⁶ ou de salariés agricoles⁵⁶⁷, au contrat de travail d'un salarié en position de détachement lors du transfert⁵⁶⁸, au contrat de qualification⁵⁶⁹. En revanche, le contrat de travail d'un salarié licencié avant le transfert de l'entreprise ne se poursuit avec le nouvel employeur que pour l'exécution du préavis en cours⁵⁷⁰. Au contraire, le paiement d'une indemnité de clientèle ne peut être sollicité auprès du nouvel employeur par le salarié si son contrat avait été rompu avant le transfert et qu'il n'était plus en cours au jour de la reprise de l'exploitation⁵⁷¹. Il faut préciser que le contrat de travail du salarié qui aura à travailler pour le nouvel employeur, doit être maintenu dans les conditions même où il était exécuté au moment de la modification⁵⁷². De même, son ancienneté est également maintenue pour le calcul de l'indemnité de préavis⁵⁷³ ou de l'indemnité de licenciement⁵⁷⁴. Il en va de même pour les avantages prévus par la convention collective⁵⁷⁵ comme la conservation du logement de fonction⁵⁷⁶. La clause de non concurrence demeure applicable⁵⁷⁷, y compris le régime de retraite complémentaire si le nouvel employeur poursuit la même activité⁵⁷⁸. Cependant, malgré tous ces droits reconnus au salarié en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, la situation devient peu

⁵⁶⁴ Cass. Soc. 8 février 1989, Bull. civ. V, n°103.

⁵⁶⁵ Cass. Soc. 28 mars 1996, Bull. civ. n°125.

⁵⁶⁶ Cass. Soc. 19 juillet 1981, Bull. civ. V, n°144.

⁵⁶⁷ Cass. ass. Plén. 21 janvier 1964, JCP 1964, II 13554.

⁵⁶⁸ Cass. Soc. 14 mai 1997, *Dr soc.* 1997, 736, obs. A Mazeaud.

⁵⁶⁹ Cass. Soc. 3 mars 1998, *Dr Trav.* 1993, n°5, p14, 265.

⁵⁷⁰ Cass. Soc. 6 novembre 1991, Bull. civ. V, n°475.

⁵⁷¹ Cass. soc. 25 avril 1979, Bull. civ. V, n°331.

⁵⁷² Cass. soc. 24 janvier 1990, Bull. civ. V, n°23 ; Soc. 14 déc. 1999, *Dr soc.* 2000.11, obs. Mazeaud ; *RJS* 3/00, n° 253 ; Soc. 3 mars 1982, Bull. civ. V. n° 134 ; 20 avril 2005, *RJS* 7/05, n° 712.

⁵⁷³ Cass. soc. 12 mars 1987, Bull. civ. V, n°139 ; Soc. 9 avril 1987, Bull. civ. V. 199 ; 10 juill. 1991, *Dr soc.* 1992. 378, Bull. civ. V, n° 408.

⁵⁷⁴ Cass. soc. 24 janvier 1991, D. 1991, IR, 51.

⁵⁷⁵ Cass. soc. 18 décembre 1991, Bull. civ. V, n°590.

⁵⁷⁶ Cass. soc. 20 mars 1997, Bull. civ. V, n°119.

⁵⁷⁷ (Cass. soc. 6 décembre 1994, *Dr soc.* 1995, 192 ; cass. soc. 15 octobre 1997, *Dr. soc.* 1997, 1095, obs. A Mazeaud). Cass. soc. , 13 mars 2013, n° 11-150 FS-PB, *Liaisons sociales* quotidien n° 16312 ; Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-22. 257 FS-PB, *Juris.Théma*, n° 121/2015.

⁵⁷⁸ Cass. soc. 9 mai 1989, Bull. civ. V, n°341.

évidente si la nouvelle structure n'est pas immédiatement créée comme c'est souvent le cas en Afrique francophone. Les contrats auront été rompus depuis un certain temps et on ne pourrait pas parler de maintien, mais à la rigueur de priorité d'embauche, à moins qu'il y ait intention frauduleuse⁵⁷⁹.

- Le maintien des conventions collectives

267. Le transfert⁵⁸⁰ de l'entreprise ne met pas fin au mandat d'un délégué syndical ou d'un représentant élu comme le précise l'art. 37 AUDT « en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme ». De même, un engagement de portée collective pris par l'ancien employeur ou un accord atypique conclu par celui-ci sont opposables au nouvel employeur⁵⁸¹. L'usage en vigueur dans l'entreprise est opposable au nouvel employeur, sauf si ce dernier poursuit les contrats sans y être tenu.⁵⁸²

- Le Licenciement

268. En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise, certaines situations peuvent conduire au licenciement de certains travailleurs, dans la mesure où la modification peut intervenir à la suite de diverses difficultés que connaît l'entreprise. Le nouvel acquéreur pour mieux gérer l'entreprise peut chercher à la réorganiser. Dès lors il va procéder soit à la suppression de quelques postes de travail, soit au licenciement de certains travailleurs qu'il jugerait en trop pour la bonne gestion de la société commerciale⁵⁸³. La résiliation doit intervenir dans les formes et conditions prévues par la loi nationale⁵⁸⁴. Tel est le cas de la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé.⁵⁸⁵ C'est pourquoi, le contrat de travail du salarié protégé irrégulièrement rompu doit être maintenu par le nouvel employeur⁵⁸⁶. En conséquence, un licenciement qui interviendrait à la suite d'une modification juridique de l'employeur peut se révéler, selon les cas, légitime ou abusif⁵⁸⁷. Dans ces conditions, l'employeur doit réparer le préjudice causé au salarié au même titre que celui qui ne respecte pas les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

⁵⁷⁹ P Kième, *op cit*, p 97.

⁵⁸⁰ Pour la remise en cause du statut collectif, V G contourier, *op cit*, p358, n°236.

⁵⁸¹ Cass. soc. 4 février 1997, *Dr. soc.* 1997, 416, obs. couturier ; cass. soc. 23 février 1994, *RJS* 1994, 285, n°443.

⁵⁸² Cass. soc. 7 mai 1996, *RJS* 1996, 405, n°740 ; Cass. soc. 13 février 1996, *JCP* 1996, pam.375 ; Cass. soc. 10 octobre 1990, *JCP* 1991. II. 161,

⁵⁸³ A Mahoungou, *op cit*, p37. Elsa Peskine, Cyril Wolkman, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2016, p 351.

⁵⁸⁴ Par exemple, l'art. 66 du code du travail du Sénégal ; art. 141 APAUDTrav.

⁵⁸⁵ v Cass. crim. 4 janvier 1991, Bull. crim. n°10 ; cass. soc. 28 janvier 1989.

⁵⁸⁶ v Cass. soc. 7 oct. 1992, Bull.civ. V, n° 501.

⁵⁸⁷ v supra, p 160 et s,

Section 2- Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité

268. Nombre de dispositions du droit du travail destinées à protéger la santé du salarié ont déjà été étudiées, notamment les temps de repos du salarié ont pour objectif d'éviter l'épuisement au travail. De même, la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou de maternité est destinée à permettre au salarié de cesser de travailler, le temps de se soigner. Le licenciement en raison de l'état de santé est en principe prohibé, car considéré comme discriminatoire. D'une manière générale, on considère aujourd'hui que pèse sur l'employeur une véritable obligation de sécurité de résultat. Pour autant, l'employeur n'est pas le seul à devoir prendre soin de la santé du salarié ; celui-ci a lui aussi, l'obligation de prendre soin de lui-même et de ses collègues de travail⁵⁸⁸. C'est dire que les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont des questions importantes permettant de protéger la santé du salarié, mais pour lesquelles les manquements des employeurs africains sont constatés. Les conditions de travail (§1) ; ensuite la santé et la sécurité au travail (§2) méritent quelques commentaires.

⁵⁸⁸ S Tournaux, *op cit*, p 493.

§1- Les conditions de travail

Depuis le début du XXe siècle, une réglementation de la durée du travail a été instituée, qui vise à limiter le temps d'activité des salariés. Cette limitation a été une revendication constante des syndicats ; mais c'est aussi l'intérêt bien compris de l'entreprise pour préserver le rendement et l'efficacité des travailleurs. De même, la limitation du temps de travail ne s'est pas opérée par la seule réglementation de la durée du travail. Le législateur a également cherché à octroyer au salarié, de manière directe et positive, de véritables temps de repos, destiné à protéger le salarié dans sa santé, mais aussi dans sa vie personnelle et familiale. Il s'agit de lui donner davantage de temps libre pour permettre son épanouissement personnel⁵⁸⁹. Les conditions de travail portent ainsi sur l'aménagement du temps du travail (A), les congés et le repos du salarié (B).

A. L'aménagement du temps du travail

269. Le temps du travail doit être aménagé, c'est-à-dire préparé méthodiquement, adapté en vue de rendre le salarié performant. D'où l'intérêt pour le législateur de déterminer la durée de la vie active⁵⁹⁰ (1), la durée du temps du travail, les périodes de repos et des congés (2).

1. La durée du travail

270. Pour éviter que le salarié travaille comme un animal, une machine ou un esclave, et finalement préserver sa santé, le législateur dans chaque Etat membre de l'OHADA a prévu le temps pendant lequel le travailleur doit consacrer à son activité professionnelle. D'où l'existence de la durée quotidienne, hebdomadaire, mensuelle et annuelle de travail. Pour mieux démontrer les irrégularités commises par les employeurs au sujet de la durée du travail, il convient d'insister sur la durée quotidienne et hebdomadaire de travail (a) ; puis sur les heures supplémentaires, de récupération, d'équivalence et de modulation (b).

⁵⁸⁹ v Jean Mouly, *Droit du travail*, éditions Bréal, 2010, p 98 et s.

⁵⁹⁰ v N Mede, *op cit*, p. 99.

a. La durée quotidienne et hebdomadaire de travail

! la durée quotidienne de travail

271. Au XIX^e siècle, les premières mesures sociales ont eu pour objectif de réduire la journée de travail dont la durée considérable mettait en péril la santé des travailleurs les plus faibles. C'est ainsi qu'en 1892, la loi française a fixé à 11 heures la durée journalière du travail des femmes et des enfants de 16 à 18 ans. A partir de 1919 fut instituée la journée de 8 heures pour tous les salariés⁵⁹¹. Il faut noter qu'en Afrique cette disposition légale française sur la limitation de la durée quotidienne du travail a été reprise par divers Codes du travail. Ainsi, au Sénégal la durée quotidienne de travail est fixée à 8 heures⁵⁹². La répartition de cet horaire est laissée à l'appréciation de l'employeur compte tenu de la spécialité du travail demandé au salarié. Par exemple de 7 heures à 12 heures le matin, et de 14 heures 30 minutes à 17 heures 30 minutes l'après-midi ; ou encore un service de quart avec deux ou trois équipes qui effectuent chacune les huit (08) heures de travail d'affilée par jour⁵⁹³; voire de 5 heures 00 à 13 heures 00 dans les entreprises agricoles. Néanmoins, certains employeurs repartissent maladroitement ce temps de travail. Au lieu de trois équipes, il en propose deux (02) qui travaillent de 18 heures à 6 heures la première et de 6 heures à 18 heures la seconde, soit 12 heures de travail par jour.

! La durée hebdomadaire du travail

272. Plusieurs Codes africains du travail et l'avant -projet d'Acte uniforme⁵⁹⁴ réglementent clairement la durée hebdomadaire du travail, en comparaison à la durée quotidienne de travail, en reprenant l'ancien principe général de 40 heures édicté par la législation française en 1936, repris⁵⁹⁵, au Congo Brazzaville par l'art. 105-1 du Code du travail qui dispose que « dans tous

591 v H Ecoffet, Jeaneau, *op cit*, p. 89. Franck Morel, *Durée et aménagement du temps de travail*, 7^e édition, Groupe Revue Fiduciaire, 2014, p 20 et s.

592 v. art L 135, G Bossa et alii, *op cit*, p 42.

593 C'est le cas dans une brasserie qui organise son travail en trois équipes travaillant de 6 heures à 14 heures pour la première, de 14 heures à 22 heures pour la deuxième et de 22 heures à 6 heures pour la troisième ; G Bossa et alii, *idem*.

594 v art. 286 APAUDTrav.

595 D'après cet article « dans tous les établissements visés à l'article L3 la durée légale du travail ne peut excéder 40 heures par semaine. Toutefois dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à 2352 par an.

Dans cette limite, un arrêté du Ministère chargé du travail fixera la durée légale hebdomadaire selon les saisons ». Cependant, la « loi Aubry II » n° 2000-37 du 19 janvier 2000 réduit la durée légale du travail, comme l'avaient fait auparavant l'ordonnance du 16 janvier 1982 et la loi du 21 juin 1936. La durée légale du travail effectif est fixé à 35 heures par semaine (art. L 3121- 10 du Code du travail), depuis le 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises. La « loi Fillon II » n° 2003-47 du 17 janvier 2003 a entériné ce cadre légal. Le bulletin de salaire, sauf conventions de forfait, doit indiquer un nombre mensuel d'heures travaillées de 151.67 pour un salarié occupé selon la durée légale du travail.

les établissements publics ou privés non agricoles, y compris ceux d'enseignement et de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge travaillant à temps ou à la tâche ou aux pièces ne peut excéder quarante heures par semaine ». Tel est également le contenu de l'article 80 du Code du travail camerounais, de l'art. 21-2 du Code du travail ivoirien⁵⁹⁶. Dans les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2400 heures de travail par an. Dans cette limite, la durée hebdomadaire du travail selon les saisons et les régions sera fixée par décret pris, après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail⁵⁹⁷. Les 40 heures hebdomadaires et 2400 heures annuelles étant des maximas, elles ne peuvent être dépassées qu'en application de la réglementation sur les heures supplémentaires, les heures de modulation, les heures de récupération et les heures d'équivalence.

b. Les heures supplémentaires, de récupération, d'équivalence et de modulation

! Les heures supplémentaires

273. Ce sont des heures de travail effectuées par le salarié en sus de la durée légale de travail, c'est-à-dire 40 heures par semaine dans l'espace OHADA. La durée maximum des heures effectuées par branche d'activité doit être déterminée par décret pris par l'autorité compétente⁵⁹⁸. Toutefois, les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail doivent donner lieu à une majoration de salaire⁵⁹⁹. C'est pourquoi, au Bénin, cette majoration est ainsi réglementée :

12 % de la 41^e à la 48^e heure ;

35 % au-delà de la 48^e heure ;

50 % les dimanches et jours fériés ;

100 % pour les travaux de nuit (21h à 5h du matin), le dimanche et les jours fériés.

De ce qui précède, il y a lieu de remarquer que s'il existe des employeurs de bonne foi qui s'efforcent encore à respecter la durée légale de travail tant par jour que par semaine, y compris le maxima des heures supplémentaires payant en tenant compte de la majoration;

La durée légale de travail a des incidences sur plusieurs mécanismes ; déclenchement du paiement des heures supplémentaires et octroi des repos compensateurs, fixation des durées maximales du travail, référence en matière d'équivalences, de récupération, de travail à temps partiel, de rémunération mensuelle minimale et de cumul d'emplois.

596 Au Tchad, cette durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures (art. 194 du Code du travail) ; dans le projet d'Acte uniforme, elle est de 40 heures (art. 81 AUDT)..

597 v. l'art. 105-2 CCT.

598 v. art. 105-4 du Code congolais du travail ; art. 81 al. 2 AUDT.

599 v art. 105-5 CCT, art. 80-4 du Code camerounais du travail.

d'autres employeurs se sentent dérangés par cette réglementation⁶⁰⁰. A cela, deux observations méritent d'être relevées : Tout d'abord, il existe des travailleurs qui ne peuvent accomplir 40 heures de travail par semaine, par manque de tâche à effectuer ; ensuite, le cas des travailleurs qui ont des activités professionnelles à accomplir, même au delà de la durée journalière de travail. Cela nous rappelle les conditions de travail de certains ouvriers au 18^e siècle, subissant des abus de la part de leurs employeurs, en ce sens qu'ils pouvaient rester debout pendant dix heures⁶⁰¹.

274. De nos jours, la disparition des Etats providences, le chômage, un certain nombre de salariés acceptent de se faire exploiter, afin de pouvoir percevoir n'importe quel salaire pouvant leur permettre de satisfaire quelques besoins primaires. C'est le cas des taximen ou chauffeurs de bus qui accomplissent 13 heures de travail au moins par jour, les gardiens, 16 heures par jour (de 16 heures à 8 heures), les infirmiers, 10 heures par jour (de 7 heures à 17 heures), les enseignants et travailleurs des écoles privées, 50 heures par semaine, les agents de banque, 9 heures par jour ; ceux du secteur agricole, 12 heures par jour (6 heures à 18 heures), les salariés des pressings, 13 heures par jour (7 heures à 20 heures) pour 78 heures par semaine. Tout compte fait, malgré ce dépassement criard du volume horaire de travail par jour et par semaine, l'employeur se trouve comblé parce que ses salariés lui réalisent une bonne production ; sans tenir compte des heures supplémentaires⁶⁰² au moment du paiement du salaire⁶⁰³. Généralement, il va se contenter de rémunérer ses salariés se trouvant dans cette situation comme d'habitude. Ce serait en principe aux pouvoirs publics des Etats-parties d'infliger des sanctions aux employeurs qui se comportent comme des délinquants. Ces activités contribuent à l'accroissement du revenu national par des taxes et impôts qu'ils doivent payer. Ils constituent par conséquent des branches d'activités économiques qui nécessitent un encouragement, et exigent que leurs problèmes soient résolus au fur et à mesure qu'on les découvre⁶⁰⁴.

600 Trib. du Trav. de Ouagadougou, 8 oct. 2004 ; TPOM 983/984, mars – avril 2008, p. 51 « ... Attendu que les demandeurs exposent qu'ils ont effectué des heures supplémentaires qui n'ont pas été rémunérées par l'ex employeur et demandent au tribunal de condamner celui-ci à leur payer les sommes dues ».

601 Infra, p 13.

602 v Michel Miné, *Droit du temps du travail*, éditions LGDJ, 2004, p 57 et s; Soc, 9 mars, 1999, P, *RJS* 4/99, n °525 ; Soc, 7 juillet 1960, Margotier, D 1960-666 ; soc, 26 nov. 2003, n° 01-43. 140, *Liaisons soc*, 9 déc. 2003, n° 843 ; Soc, 19 juin 1987. D. 1988, somm. com. p 327, obs. G Borenfreund.

603 v. infra, p.12.

604 v J. Ngoma, *op, cit*, p.7.

! Les heures de récupération

275. Il peut arriver que pour diverses raisons, les salariés n'aient pas pu exécuter correctement leurs obligations professionnelles. Ce qui ne leur a pas permis de réaliser le volume de 40 heures par semaine. Le temps manquant est considéré comme heures perdues⁶⁰⁵. D'où la possibilité reconnue par la loi à l'employeur d'organiser et planifier la récupération des heures perdues. L'exercice de ce droit est subordonné à deux conditions :

- ∞ il faut que les heures de travail soient perdues collectivement, à la suite d'une force majeure ou d'un inventaire patrimonial ;
- ∞ les heures perdues doivent l'être en dehors des 40 heures.

L'employeur qui y recourt devra aviser l'Inspection du travail de son intention de récupérer les heures perdues et lui fournir des informations sur la nature, la date, la cause de l'interruption, le nombre d'heures de travail perdues collectivement, les modifications de l'horaire résultant de la récupération, le nombre de travailleurs concernés. Il est possible que la récupération conduise à prolonger d'une ou 2 heures la durée journalière de travail⁶⁰⁶. Seulement, dans des cas où les salariés perçoivent des salaires au rendement⁶⁰⁷, certains employeurs peuvent s'abstenir de mettre en place un planning de récupération, en trouvant par cette interruption involontaire un prétexte pour réduire la masse salariale mensuelle.

! Les heures d'équivalence

276. Dans certaines professions comme le commerce de détail, il existe des heures creuses pendant lesquelles le salarié demeure inactif ou considéré comme tel. Le caractère intermittent d'une activité professionnelle donnée peut justifier le recours au principe des équivalences⁶⁰⁸ : le salarié est astreint à effectuer une durée de présence hebdomadaire supérieure à la durée

605 G Bossa et alii, *op cit*, p 43.

606 *Idem*.

607 *v. infra*, p 85.

608 L'objet des équivalences est d'augmenter le temps de présence de salariés sur le lieu de travail pour des emplois connaissant des temps d'inactivité. Ainsi, l'équivalence dissocie temps de présence et temps de travail effectif. Le régime d'équivalence a pour effet d'augmenter, pour les entreprises et les salariés concernés, les durées maximales du travail et de fixer une durée équivalente à la durée légale, ce qui a pour conséquence de différer le seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires.

En ce qui concerne les conséquences générées par l'équivalence, ce régime dérogatoire n'est pas étendu aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'équivalence. En conséquence, au-delà de l'équivalence, les heures supplémentaires sont intégralement majorées, sans proratisation.

Les heures d'équivalence (heures entre la durée légale et la durée considérée comme équivalentes) ne sont pas, sauf disposition plus favorable, rémunérées.

L'équivalence est un régime d'exception, qui ne saurait être appliqué en dehors des activités ou des emplois visés par les textes l'instituant.

légale du travail, mais cette durée est réputée correspondre à la durée légale. Autrement dit, la loi prévoit qu'une durée de présence supérieure à 40 heures par semaine équivaut à un travail effectif de 40 heures. En conséquence, il sera payé en fonction de la durée légale quand bien même il aura effectué plus de 40 heures. Il s'agit par exemple de l'activité de vente dans le commerce alimentaire : 41 heures ; activité de vente dans le commerce non alimentaire : 42 heures. Les heures d'équivalence comportent donc des heures non rémunérées. Ainsi, suivant l'art. 5 de l'arrêté n° 1243 du 9 décembre 1976 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures au Burkina Faso, dans les établissements non agricoles, la durée équivalente est fixée à :

- ∞ 42 heures pour le personnel de vente dans les pharmacies et le commerce de détail ;
- ∞ 45 heures pour le personnel des hôpitaux, cliniques et dispensaires, les cuisiniers des hôtels et restaurants, les stations services...
- ∞ 48 heures pour les chauffeurs affectés au transport du personnel d'une entreprise ;
- ∞ 50 heures pour le personnel des salons de coiffure, spectacles forains ;
- ∞ 52 heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels pour le personnel autre que les cuisiniers...
- ∞ 56 heures pour le personnel des services d'incendies ;
- ∞ 60 heures pour les gens de maison ;
- ∞ 72 heures pour les gardiens de jour et de nuit⁶⁰⁹.

Le salaire payé au titre des heures d'équivalence est celui qui correspond à 40 heures de travail. La majoration d'heures supplémentaires ne devient légitime qu'au delà de la durée des heures admises en équivalence⁶¹⁰.

! La modulation

277. La modulation⁶¹¹ est un système qui permet de répartir les heures de travail sur l'année, à condition qu'en moyenne cette durée n'excède pas 40 heures par semaine. La mise en place de la modulation résulte d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord

609 J.O RHV du 22 décembre 1977, p. 1046, Code social, p. 144.

610 v. N Mede, *op cit*, p. 105 et s.

611 J Barthélémy, Modulation des horaires et contrat de travail, *Dr social* 2011, 151 ; M Morand, L'accord d'aménagement du temps de travail, L n° 2012-387, 22 mars 2012, Art. 45, *JCP S* 2012, 1145 ; A Teissier, Mise en place du dispositif unique d'aménagement conventionnel du temps de travail, *JCP S* 2008, 1610 ; L'articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail, *SSL* 2012, n° 1534.

d'entreprise ou d'établissement⁶¹². En effet, dans les exploitations agricoles, de bois et de foresterie, les exploitations d'élevage, les coopératives agricoles, le jardinage et les cultures maraîchères, sauf dans les établissements de transformation des produits agricoles⁶¹³, le temps de travail n'est pas basé sur 40 heures par semaine, mais sur 2400 heures par an⁶¹⁴. Grâce à la modulation, en tenant compte des saisons et des types d'exploitation, la journée de travail peut être de 9 heures, 7 heures ou 8 heures. Cette exception se justifie par la concentration des travaux pendant certaines saisons et l'urgence d'exécution de ces travaux dans les périodes courtes⁶¹⁵. C'est dire que, les employeurs des entreprises concernées peuvent réduire la durée de travail en deçà de 40 heures par semaine en saison creuse et la porter à plus de 40 heures en haute saison, sans compensation financière au titre des heures supplémentaires. De même, la modulation ayant pour effet de répartir la masse de travail selon la demande, elle doit pour cela faire l'objet d'un calendrier précis établi avant sa mise en vigueur et régulièrement porté à la connaissance des salariés.

2. Les périodes de repos et des congés du travailleur

Dans le but d'améliorer toujours les conditions de travail du salarié africain, le législateur a également prévu des périodes de repos⁶¹⁶ (a) et des congés en sa faveur (b).

a. Les périodes de repos

278. On distingue le repos journalier, le repos hebdomadaire, les jours chômés et payés, les autorisations d'absence ou congés spéciaux. L'épopée des luttes ouvrières du 19^e siècle et du début du 20^e siècle sur la réduction du temps de travail se fondait sur la répartition de la journée en trois tranches : 8 heures de travail, 8 heures de loisirs, 8 heures de repos (sommeil). D'une manière générale, les législations nationales n'ont pas réglementé la question relative au repos journalier, en permettant à chaque employeur de déterminer des moments de pause

612 R. Guillien et J. Vincent, *op cit*, p. 328 ; l' art 308-4 APAUDTrav. Cet accord doit être avalisé par le ministère en charge du travail. Sans cette habilitation préalable, le recours à la modulation n'est pas régulier.

613 art. 1er de l'arrêté n° 959 du 7 octobre 1976, J.O RHV du 21 octobre 1976, p. 778 ; Recueil annoté, annexe n° 51, code social, p. 137

614 Codes du travail :Congo Brazzaville, art. 105-2, Burkina Faso, art. 135-3, Sénégal, art. L 136, Cameroun, art.80-2 art. 81 al. 1 AUDT.

615P. Kiemde, *op cit*, p. 170.

616 J-B Allanic, J-S Capisano, Incidence sur la rémunération de l'absence du salarié lors de la journée de solidarité, *JCP S* 2006, 1422 ; F Favennec-Héry, Le temps de repos, une nouvelle approche de la durée du travail, *RJS* 1999, 819 ; S Hennion-Moreau, La règle du repos dominical, *Dr social* 1990, 434 ; F Signoretto, Le travail du dimanche dans les commerces non alimentaires, *RPDS* 1987, 198 ; G Vachet, Jours fériés et aménagements du temps de travail, *JCP E* 2002,1802 ; P Waquet, Le temps de repos, *Dr social* 2000, 288.

selon son organisation interne. Par exemple entre 12 heures et 15 heures pour les salariés qui travaillent le matin et l'après-midi, ou entre 8 heures et 16 heures. A ce sujet, il y a des employeurs qui ne veulent même pas que les salariés se reposent pendant 30 minutes, surtout quand les effectifs paraissent insignifiants, et surtout s'il faut recevoir des clients qui contribuent aux revenus de l'entreprise.

! **Le repos hebdomadaire**

279. Contrairement au repos journalier, celui-ci fait l'objet d'une réglementation par divers Codes du travail. Il tire sa source sur une prescription religieuse. Actuellement, le repos dominical correspond à une habitude sociale. Pour corroborer cette réalité, l'art. 147-1 du Code du travail sénégalais dispose que « Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de 24 heure consécutif par semaine. Il a lieu en principe le dimanche »⁶¹⁷. Cependant, des dispositions permettent, d'une part de déroger au principe du repos hebdomadaire qui peut être suspendu, différé, réduit...

∞ **Le principe du repos dominical**

280. Il résulte de trois principes suivants :

Il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine⁶¹⁸, la semaine commençant à 0h le lundi pour finir le dimanche à 24h⁶¹⁹ ; Ensuite le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt quatre heures consécutives⁶²⁰. Ces vingt quatre heures doivent également couvrir un jour calendaire. Enfin, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche⁶²¹, compris comme allant de 0 à 24 heures⁶²². Cette réglementation s'impose d'une manière identique malgré une répartition de la durée hebdomadaire du travail sur moins de six jours⁶²³. La réglementation relative au repos hebdomadaire des salariés s'applique dans les établissements industriels et commerciaux, et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement

617v Codes du travail : France, art. L 3132-1 et s ; Togo, art. 156 ;

618 G Bossa et alii, *ibid*.

619 Circ. TR 8/76 du 4 octobre 1976.

620 Art. L 3132-2 Code du travail français.

621 Art. L 3132-3 du code du travail français.

622 Cass. crim. 19 janvier 1907.

623 Cass. crim. 24 mai 1976, Bull. crim. N° 177, p. 451.

professionnel ou de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles. Par contre, sont exclus de l'obligation de repos hebdomadaire : les établissements des chemins de fer, les hôpitaux, les médias, les restaurants, les sociétés de transport aérien, routier...

∞ **Les dérogations au repos hebdomadaire**

281. Compte tenu de la nature de la profession, le jour de repos hebdomadaire peut être déplacé librement dans la semaine. C'est le cas des conducteurs de machines, du personnel d'entretien⁶²⁴. Au Bénin, les infractions au régime du repos hebdomadaire sont punies d'une amende de 7.000 F à 35.000 F CFA. Les montants sont portés au double en cas de récidive.

! **Les jours chômés et payés**

282. Il s'agit en d'autres termes des jours fériés⁶²⁵, décrétés ainsi par tout pays du fait des événements mnémoniques ayant trait à la politique, la religion... Soit ils se ressemblent dans tous les Etats-parties, soit ils demeurent très distincts. On peut citer :

- ! Le 1er janvier ;
- ! Le 1er mai ;
- ! Le 1er novembre ;
- ! Le 25 décembre ;
- ! Le lundi de pâques ;
- ! Le lundi de pentecôte ;
- ! Le jour de l'ascension ;
- ! Le jour du Ramadam ;

624 v Social pratique, Bimensuel n° 224, 10 décembre 1995 p 11 à 14.

625 En France, c'est l'article L 3133-1 du code du travail qui institue jours fériés un certain nombre de fêtes légales ainsi qu'il suit « les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1° Le 1^{er} janvier ;
- 2° Le lundi de pâques ;
- 3° Le 1^{er} mai
- 4° Le 8 mai
- 5° L'ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 juillet ;
- 9° L'assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 novembre ;
- 11° Le jour de Noel ».

! Le jour de la Tabaski ;

! Le jour du Maouloud ;

Et la fête nationale propre à chaque pays, comme le 4 avril (fête nationale du Sénégal) ;

Le 1er août (fête nationale du Bénin ; le 15 août (fête nationale du Congo-Brazzaville)⁶²⁶.

Bien que ces différents jours soient décrétés chômés et payés, certains employeurs se permettent en cas d'urgence de faire travailler les salariés, rémunérés selon le régime des jours ordinaires. Quant aux travailleurs payés à l'heure, pour n'avoir exécuté aucune tâche pendant le jour férié, ils ne perçoivent aucune rémunération. C'est dire que cette disposition légale ne profite qu'aux salariés percevant un salaire forfaitaire et aux employeurs.

b. Les congés

On distingue les congés⁶²⁷ annuels et les congés spéciaux.

∞ **Les congés annuels payés**

283. En France, jusqu'en 1936, la majorité des salariés ignorait les vacances annuelles, à l'exception de quelques catégories de privilégiés de travailleurs, notamment les fonctionnaires et les cheminots étaient les seuls bénéficiaires des congés annuels.

C'est donc la loi du 20 Juin 1936 qui a généralisé les congés payés annuels à tous les salariés et apprentis⁶²⁸. Depuis lors, le droit au congé payé est ouvert à tout salarié ayant rassemblé douze (12) mois de travail effectif⁶²⁹. La durée du congé est de deux et demi jours ouvrables par mois de travail en France, sans que la durée totale puisse excéder 24 jours ouvrables. Cette durée est augmentée d'un bonus de quelques jours supplémentaires qui varient selon les législations nationales⁶³⁰. Ainsi, au Sénégal par exemple, il est tenu compte de :

- ∞ l'ancienneté du salarié : 1 jour ouvrable après 10 ans de service, 2 jours ouvrables après 15 ans de service...
- ∞ de la situation de mère de famille : 1 jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans ; 2 jours de congé par enfant à charge si la mère a moins de 21

626 La liste et le régime des jours fériés sont déterminés par décret en Conseil des ministres et affichés, sur les lieux de travail précis, par exemple l'art. 157 du Code du travail togolais.

627 J Savatier, Les obligations respectives d'employeurs successifs, *Dr social* 1984, 271 ; T Tauran, Le salarié et les congés payés, un contentieux intarissable, *Dr social* 2006, 642 ; G Vachet, Cycle de travail et congés payés, *Bull. soc. F Lefebvre*, 1991, 504 ; Congés payés et droits du salarié, *JCP S* 2012, 1203.

628 v. H. Ecoffet et Y Jeanau, *op cit* p 97.

629 L'art. 120 du Code congolais du travail.

630 v. l'art. 334 et s APAUDTrav.

ans au dernier jour de la période de référence, égale à 12 mois

- ∞ de la spécificité du travail : un congé annuel payé de 2 semaines en sus du congé annuel pour un concierge⁶³¹.

Au Bénin, la loi prévoit ce qui suit :

- ∞ 2 jours ouvrables par an pour les travailleurs ayant de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- ∞ 4 jours ouvrables par an pour les travailleurs ayant une ancienneté égale ou supérieure à 30 ans⁶³².

284. Au Congo-Brazzaville, la question relative aux congés payés est réglementée par les articles 119 et suivants du Code du travail. En effet, selon l'art. 119-1 de ce Code « sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de 26 jours ouvrables par année de service effectif ». L'article 119-2 du code congolais du travail précise ce qui suit « La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise suivant les règlements intérieurs en vigueur ou les dispositions des conventions collectives »⁶³³.

285. Au Cameroun, tout travailleur adroit à 1,5 jour ouvrable par mois de service effectif⁶³⁴ ; 1,5 à 2,5 jours par mois de service au profit de jeunes gens de moins de dix huit (18) ans⁶³⁵. Cette durée est augmentée en faveur des mères salariées, soit 2 jours ouvrables par enfant âgé de six (6) ans à la date de départ en congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un (1) jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six jours⁶³⁶; 2 jours ouvrables par an pour les salariés ayant une ancienneté de 5 ans de service ; 2 jours ouvrables pour les mères salariées⁶³⁷. Tout compte fait, quelque soit le pays d'origine, tout travailleur après un an de travail effectif, doit bénéficier au moins d'un mois de congé payé⁶³⁸, comme c'est d'ailleurs le cas à la Fonction publique soumise à un autre régime juridique.

631 v. G Bossa et alii, *op cit*, p. 44 ; art. 148 du Code du travail sénégalais.

632 v. art. 158 et s du Code du travail béninois.

633 Tel est le cas de la Convention collective du Congo Brazzaville relative au commerce en son article 35, Annexe II.

634 l'art. 89-1 Code camerounais du travail

635 l'art. 90 Code camerounais du travail

636 l'art. 90-2.

637 l'art. 90-3.

638 v. l'art. 187 du Code du travail gabonais.

Pour le calcul de la durée du congé acquis ne sont pas déduites les absences par accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé, les permissions exceptionnelles accordées par l'employeur à l'occasion des événements familiaux dans la limite de 10 jours maximum par an, des périodes de grève⁶³⁹. Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un (1) an⁶⁴⁰. Ce droit se prescrit par trois (03) ans. Autrement dit, si le travailleur régulièrement programmé pour ses congés payés et informé de sa programmation ne se décide pas à partir, il perd le droit de revendiquer son droit à congé au bout de 3 ans, qu'il soit encore en activité ou non. C'est la prescription triennale du droit au congé⁶⁴¹. Le congé étant alloué au travailleur dans le but de lui permettre de se reposer, réaliser des voyages où qu'il veut..., l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est formellement interdit⁶⁴². De même « encourt une sanction pénale, le travailleur qui, intentionnellement, occupe ses fonctions pendant son congé payé » prévient le législateur Ohada à travers l'art. 263 AUDT, à condition l'infraction soit découverte à temps, les sanctions en la matière soient prévues également à temps pour éviter le paradis pénal déjà dénoncé par un auteur pour les infractions réglementées par l'Acte uniforme sur les sociétés commerciales et le GIE⁶⁴³. Par contre, ce que la loi autorise, c'est le versement au salarié, au plus tard le dernier jour précédent la date de départ en congé, d'une allocation dont les modalités de calcul sont fixées par décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative en droit camerounais⁶⁴⁴. Alors qu'au Congo-Brazzaville, l'article 122 CCT prévoit que cette allocation sera au moins égale aux rémunérations et aux différents éléments de rémunération définis à l'article 86 dont le travailleur bénéficiait au cours des 12 mois ayant précédé la date de départ en congé, à l'exclusion s'il y a lieu, de l'indemnité de dépaysement.

286. Au Sénégal, le montant de l'allocation de congé est égal à 1/12^e des sommes perçues par le travailleur durant la période de référence, à l'exclusion de certains éléments du salaire : remboursement de frais, l'indemnité d'expatriation, des prestations en nature liées à l'emploi⁶⁴⁵... La seconde autorisation légale concerne le versement par l'employeur au salarié

639 v. l'art. 186-5 du Code du travail du Gabon.

640 art. 92-1 du Code du travail camerounais ; art. 120 CCT.

641 v. N. Mede, *op cit*, p. 113.

642 v. l'art. 120-6 CCT.

643 v. *infra*, note n° 91, p 34.

644 L'art. 93.

645 L'art. L 153 du Code du travail.

d'une indemnité compensatrice de congé non pris, notamment en cas de rupture de contrat de travail avant que le travailleur ait joui de ses droits au congé. Elle est calculée de la même façon que l'allocation de congé. Or toute sortie d'argent ou charges⁶⁴⁶, même justifiée dérange certains employeurs cupides, avarés, au point où aujourd'hui le droit au congé est en net recul dans plusieurs pays africains, car comme avant 1936, il a tendance à ne concerner plus que quelques salariés privilégiés. En effet, si dans les grandes entreprises industrielles, gérées par les occidentaux, tout travailleur a droit à un congé annuel payé comme prévu par les différents Codes du travail nationaux⁶⁴⁷; d'autres employeurs, surtout ceux qui relèvent du secteur informel⁶⁴⁸ violent constamment les dispositions légales relatives aux congés payés, certainement à cause des effectifs des travailleurs qui demeurent insuffisants, puis l'envie d'exploiter leurs travailleurs pour mieux gagner, en leur privant des droits perçus en cas de départ en congé.

287. Ainsi, les travailleurs qui évoluent dans les secteurs d'activités comme le transport, le gardiennage, la santé, la boulangerie... peuvent passer plus de cinq (5) ans de travail effectif sans bénéficier d'un quelconque congé. Ils sont contraints de solliciter des permissions auprès de l'employeur pour prétendre bénéficier d'un petit repos. Pour ceux qui peuvent jouir de congés annuels, tel que le personnel permanent des écoles privées, cette jouissance ne peut être effective et paisible, dans la mesure où il est privé d'indemnités de congé et de salaires pendant les trois mois de congés sous prétexte que les élèves et les étudiants ne paient pas les droits d'écolage pendant les grandes vacances, alors que normalement, pendant neuf à dix mois de scolarité, les promoteurs ont pu réaliser des bénéfices importants; ensuite, pendant la même période de vache maigre, ils ne refusent jamais de payer les loyers. C'est pourquoi, à défaut d'indemnité de congé et de salaire pendant les vacances, le personnel permanent et de nombreux vacataires⁶⁴⁹ sont exposés à la misère. Alors que leurs collègues du secteur public perçoivent leurs salaires toute l'année, même pendant les mois de congé. Cet exemple permet d'expliquer en grande partie l'attrait exercée par la fonction publique dans l'espace Ohada

646 H. A. Bitsamana, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 70; Oumar Sambe et Mamadou Ibra Diallo, *Le praticien comptable, système comptable Ohada*, éd. ECJ, Dakar 2003, n° 900 et s.

647v. infra, p.111.

648 v. M E Koumba, Les enjeux de l'extension de l'Acte uniforme relatif aux procédures collectives d'apurement du passif aux entreprises informelles africaines: enjeux juridiques et économiques, in *Revue de l'Ersuma* numéro 1, p. 160 et s; J. P. Keza, *valeurs culturelles et échec de l'aide au développement*, éditions L'harmattan, Paris 2005, p 57; B. Lautier, L'économie informelle: solution du problème, *cahiers des sciences*, n° 50, p. 26 à 47; O. Brun, L'éléphant et les fourmis, l'Etat et les petites activités marchandes, in *Economie populaire et phénomène informel au Zaïre et en Afrique*, n° 34, Bruxelles, 1992, p. 198 à 207.

649J. Ngoma, *op cit*, p. 16.

auprès d'une grande partie de la population y compris au sein des diplômés de l'enseignement supérieur. Pour ces salariés en souffrance, le congé n'a plus sa raison d'être. Au lieu d'être un moment de repos, du tourisme, de joie, il devient plutôt un moment de cauchemar. Voilà pourquoi nombreux d'entre eux préfèrent la reprise des cours pour gagner ne serait ce que des maigres salaires, au lieu d'être privés du pain quotidien pendant 90 à 120 jours. Pendant ce temps, le personnel évoluant dans les grandes entreprises parapubliques, ou dans les entreprises à capitaux occidentaux telles que les entreprises pétrolières, peuvent, effectivement se permettre de passer des vacances paisibles dans des grandes villes occidentales. Il en va de même pour les employeurs qui exploitent leurs salariés. De même, il peut arriver que les congés soient accordés aux salariés de façon désordonnée, par exemple deux fois par année à des périodes distinctes, pour essayer de corriger la comptabilité de l'employeur, constatant quelques signes de mauvaise gestion, c'est-à-dire pour réduire ses charges. Dès lors, les travailleurs admis à ce genre de congés forcés ne perçoivent aucun franc CFA.

288. L'autre irrégularité concerne la rupture abusive du contrat de travail, consécutive à un congé, en violation des dispositions légales⁶⁵⁰. En perdant l'emploi dans ces conditions, il y a là une violence tacite qui est faite à l'ensemble du personnel qui aura tendance à ne plus revendiquer ce droit.

289. L'autre écart dans l'application des textes portant sur le droit du travail, notamment au Congo, concerne les grandes entreprises, comme les moyennes et petites entreprises, qui arrivent à réduire suffisamment leur personnel pour mieux réaliser le bénéfice ou le profit⁶⁵¹. Certes quand arrive la date du congé annuel, le salarié touche son allocation comme le prévoit la loi. Malheureusement, il ne peut jouir de son repos normalement, dans la mesure où l'entreprise va lui demander constamment de repartir à son bureau pour le traitement de certains dossiers ; mieux pour réaliser les travaux que ses collaborateurs ou collègues n'arrivent pas à exécuter convenablement. Pour éviter ces tracasseries, le salarié concerné est

⁶⁵⁰Par exemple, l'art. 119-9.

⁶⁵¹v.l' art. 4 AUSCGIE aux termes duquel « la société commerciale est créée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat, d'affecter à une activité des biens en numéraire ou en nature, dans le but de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. Les associés s'engagent à contribuer aux pertes dans les conditions prévues par l'Acte uniforme.

La société commerciale doit être créée dans l'intérêt commun des associés » ; dans le même sens l'art. 1832 c civ. qui dispose que « la société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter.

Les associés s'engagent à contribuer aux pertes ».

contraint de changer son numéro de téléphone ou tout simplement de voyager en quittant la ville ou le pays. Par ailleurs, en dehors des congés annuels, il existe aussi des congés spéciaux.

∞ Les congés spéciaux

290.Le Code du travail national lequel prévoit des hypothèses exceptionnelles pour lesquelles le salarié peut bénéficier de jours de repos payés et non déductibles de la durée de congé annuel, pour vaquer à certaines occupations familiales ou pour régler des problèmes personnels. Les événements familiaux⁶⁵² pouvant donner lieu à une autorisation d'absence n'excédant pas dix (10) jours par année civile, sans retenue de salaire et sans déduction de la durée des congés acquis sont :

la maternité : 15 semaines dont 6 avant l'accouchement et 9 après ; naissance au foyer : 3 jours ; le mariage du travailleur : 3 jours au Sénégal et 1 au Bénin, 4 jours au Congo ; le mariage d'un enfant du travailleur : 2 jours au Congo, 1 jour au Sénégal et Bénin ; décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-mère : 2 jours ; le baptême d'un enfant : 1 jour ; le retrait de deuil : 3 jours au Congo-Brazzaville ; l'hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur : 1 jour ; le déménagement : 2 jours⁶⁵³. Toutefois, on s'aperçoit que le législateur africain s'inspire des délais⁶⁵⁴ proposés par le législateur français, lesquels s'adaptent à la réalité française et occidentale. Or, jusqu'en 2016, l'Afrique est un continent sous-développé,

⁶⁵² v Code du travail du Congo-Brazzaville, l'art. 119 qui dispose que « sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de 26 jours ouvrables par année de service effectif.

Sont assimilés à un mois de service effectif les périodes équivalentes à 26 jours de travail.

La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives.

Pour le calcul de la durée du congé acquis ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 113, ni dans une limite de 6 mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

Seront encore décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués sans congé correspondant pour le compte du même employeur, quel que soit le lieu de l'emploi.

Dans une limite de 10 jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Ces permissions exceptionnelles sont payées. Par contre les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont fait l'objet d'aucune compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Pour le travailleur prenant son congé hors du lieu de l'emploi, au lieu de son recrutement, la durée du congé est augmenté des délais de route correspondant à la durée de voyage aller-retour effectué par la voie et le moyen de transports choisis par l'employeur.

Un congé pour affaires personnelles ou une mise en disponibilité peut être accordé à tout travailleur pendant 1 an renouvelable une fois après une période d'ancienneté de 2 ans sur autorisation de l'employeur.

Au terme de cette disponibilité ou congé, le travailleur réintègre automatiquement son emploi. Toutefois les conventions collectives ou accords d'établissements, détermineront les conditions d'application ».

⁶⁵³ v N. Mede, *op cit*, p. 114 et s ; J. Mabila, Les conditions de travail à Saris Congo, *Mémoire* pour l'obtention du brevet de l'ENAM, promotion 1992-1995, p. 24 ; G. Bossa, *op cit*, p. 44 et s.

possédant des infrastructures rudimentaires et des cultures qui vénèrent les parents et la famille, au point où en cas de décès d'un père, d'une mère ou d'un enfant, il est à peine acceptable qu'on accorde à un salarié un délai de 2 jours pour se déplacer, surtout par route⁶⁵⁵, pour pleurer un être cher, arranger les problèmes familiaux, puis rejoindre la ville où se trouve son lieu de travail. En moyenne, les salariés expriment un besoin d'une semaine (07 jours) d'absence pour le décès d'un père ou d'une mère à travers les revendications portées par leurs organisations syndicales représentatives dans les différents Etats parties de l'espace OHADA. L'employeur peut aussi accorder des permissions exceptionnelles pour des événements graves pour lesquels le salarié est directement concerné, notamment quand ils présentent un caractère involontaire et grave. Pour cela, le salarié doit informer l'employeur dans les quatre jours qui suivent l'événement pour une prise en compte. Les événements dont il est question sont les suivants : l'incendie de l'habitation, le déménagement involontaire, l'accident ou la maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant vivant avec le travailleur.

∞ Le congé maladie

291. Un salarié malade n'a plus ses capacités habituelles et normales pour réaliser la tâche pour laquelle il a été embauché. Pour lui permettre de recouvrer sa santé, la loi⁶⁵⁶ lui permet de bénéficier d'un congé de maladie, et même d'un repos sanitaire. Dès lors, il doit se faire consulter par un médecin agréé pour certifier sa maladie. Si tel est le cas, l'employeur peut lui accorder un congé. Au Bénin, la durée de ce congé ne peut dépasser : 6 mois pour les travailleurs ayant totalisé moins de 24 mois de service ; 12 mois pour les travailleurs ayant totalisé une période égale ou supérieure à 24 mois de service. Cette durée peut être prorogée en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail jusqu'au rétablissement du salarié constaté par un médecin agréé. Quant au repos sanitaire⁶⁵⁷, il fait suite à une indisposition qui oblige le salarié de rester chez lui. Son caractère passager fait que sa durée ne peut dépasser quatre (04) jours ouvrables, sauf en cas d'hospitalisation permettant la prorogation de ce délai, question de lui permettre de recouvrer sa santé, surtout s'il s'agit d'une femme ou d'un enfant qui bénéficient d'une protection spéciale.

⁶⁵⁵ H. A. Bitsamana, *OHADA, Le droit de transport routier de marchandises*. (inédit).

⁶⁵⁶ v Infra, p 137 et s ; l'art. 84-2 du Code du travail camerounais selon lequel « toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze semaines qui commence quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant, soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée ».

⁶⁵⁷ v L'art. L 70 -3° du code du travail sénégalais qui prévoit ce qui suit « le contrat est suspendu pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ».

B. La protection spéciale de certaines catégories de salariés

292. Le travail des femmes, des enfants, des handicapés et des nocturnes fait l'objet d'une réglementation particulière, afin de protéger les salariés privés de sommeil, et d'autres considérés comme des êtres faibles en raison de leur sexe, âge et état physique.

Après avoir examiné le travail des femmes et des enfants (1), il conviendra de faire autant pour le travail des handicapés et des nocturnes (2).

1. Le travail des femmes et des enfants

La réglementation du travail des femmes (a) diffère de celle des enfants (b).

a. Le travail des femmes

La réglementation en matière de protection des femmes salariées vise quatre objectifs : sa santé, sa maternité, son nourrisson et son emploi.

! La santé et la maternité de la femme salariée

293. Il existe des travaux qu'une femme ne peut accomplir. En effet, selon l'art. 23-1 du Code du travail ivoirien « la nature des travaux interdits aux femmes enceintes et aux enfants est déterminée dans les conditions fixées par décret ». Dans le même ordre d'idées, l'article 140 du Code du travail burkinabé prévoit que « la femme travailleuse ne peut être affectée à des travaux susceptibles de porter atteinte à sa capacité de reproduction ou, dans le cas de la femme en grossesse, à sa santé et à celle de l'enfant »⁶⁵⁸. Il en va de même de l'art. 147 AUDT selon lequel « pendant sa grossesse, une femme employée habituellement à un travail reconnu dangereux pour sa santé ou qui produit un certificat médical confirmé par le médecin de l'entreprise attestant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé ou de celle de son enfant, a le droit d'être affectée à un autre travail non préjudiciable à son état de santé ou d'obtenir un aménagement de son poste de travail sans réduction de salaire. Si les mesures ci-dessus ne peuvent être appliquées, le contrat de travail

⁶⁵⁸ v. également l'art. 141 code du travail burkinabé selon lequel « une femme employée habituellement à un travail reconnu par l'autorité compétente comme dangereux pour la santé a le droit, lorsqu'elle est enceinte, d'être mutée sans réduction de salaire à un autre travail non préjudiciable à son état.

Ce droit est également accordé, dans des cas individuels, à toute femme qui produit un certificat médical indiquant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant.

Le travail des femmes demeure régit par les dispositions des conventions internationales ratifiées ».

de la femme enceinte doit être suspendu, avec maintien de l'ancienneté. Chaque Etat partie détermine la durée de la suspension et les modalités d'indemnisation de la femme pendant cette période ».

! Intérêt du nourrisson

294. Cette protection se traduit par le congé de maternité⁶⁵⁹, entièrement rémunéré, le droit à des repos pour allaitement, la facilité d'obtenir un congé sans solde pour l'entretien de son enfant.

! Son emploi

Au moment du recrutement, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat de travail en cours de période d'essai⁶⁶⁰. De même en cas de rupture du contrat de la femme enceinte ou en période de congé de maternité. En effet, sauf faute lourde de l'intéressée ou impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à la grossesse ou à l'accouchement, il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ainsi que pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement⁶⁶¹. En plus, toute femme enceinte dont l'état de grossesse a été constaté médicalement peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat. La même faculté est offerte à la mère pendant la période d'allaitement⁶⁶².

295. Toutefois, avant qu'une femme salariée tombe enceinte, puis accouche, elle présente un

⁶⁵⁹ Infra, p.137.

⁶⁶⁰ Art. 23-2 du Code du travail ivoirien qui précise que « l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai.

Dans les emplois où un certificat médical est requis pour être embauché, la femme enceinte peut présenter un dossier incomplet si certains examens normalement prescrits se révèlent dangereux pour sa santé ou celle de l'embryon. Les examens non effectués sont reportés après l'accouchements ».

⁶⁶¹ Art. 23-3 Code du travail ivoirien : « sauf faute lourde de l'intéresser ou impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à la grossesse ou à l'accouchement, il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ainsi que pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement.

Si un licenciement est notifié dans l'ignorance de la grossesse de l'intéressée, la femme enceinte peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de son licenciement, justifier de son état par un certificat médical. Le licenciement se trouve annulé de ce fait, sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la rupture du contrat de travail ».

⁶⁶² Art. 23-4 Code du travail ivoirien : « toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat. La même faculté est offerte à la mère pendant la période d'allaitement définie à l'article 23.7 du présent Code ».

ventre plat. En ce moment, surtout si elle paraît très belle, elle fait l'objet de plusieurs convoitises par ses collègues de service ou l'employeur. En acceptant les avances de ce dernier, elle bénéficie de sa protection spéciale, voire d'une promotion qui étonne tout le monde, même si elle n'est pas suffisamment diplômée. En revanche, les choses se gâtent quand la femme salariée refuse de coucher avec le chef d'entreprise pour diverses raisons⁶⁶³. Dès lors, si l'employeur n'a pas de maturité ou le charisme de leader, capable de supporter un refus de la part de sa salariée, va s'installer le harcèlement sexuel⁶⁶⁴. C'est pourquoi l'article 47-1 du code du travail burkinabé prévoit que « le harcèlement sexuel dans le cadre du travail a l'effet d'obtenir d'autrui par ordre parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle est interdit ». Est également le harcèlement⁶⁶⁵ sexuel par abus de l'autorité que confère une fonction (art. 47-2) ; ou encore le harcèlement sexuel entre collègues ainsi que celui exercé par des personnes rencontrées dans le cadre du travail qui ne sont pas employées par l'employeur de la victime tels que les fournisseurs ou les clients (art. 47-3). Au Burkina Faso, le harcèlement sexuel est un délit puni par l'article 388 du code du travail d'une amende de 50.000 F CFA à 300.000 F CFA et/ou d'un emprisonnement d'un mois à trois ans. A cause du refus catégorique de certaines femmes salariées de devenir des maîtresses de leurs employeurs, bon nombre ont été licenciées de façon abusive, sans même que les employeurs soient emprisonnés.

b. Le travail des enfants

296. En abordant la question relative à la capacité du travailleur au moment de la formation du contrat de travail, nous avons déjà examiné les points relatifs à l'âge d'admission à l'emploi des enfants, les travaux présentant un danger pour cette catégorie de travailleurs, y compris

⁶⁶³ Si elle est déjà mariée, par exemple, l'art. 167 du code congolais de la famille dispose que « les époux se doivent mutuellement fidélité... ». Il peut également s'agir des convictions religieuses qui prohibent les rapports extraconjugaux. On peut citer ses convictions personnelles, l'éducation familiale, son niveau intellectuel...

⁶⁶⁴ B Lapérou-Schneider, L'éclipse du harcèlement sexuel, *Dr social* 2012, 714 ; C Leborgne-ingelaere, Le harcèlement sexuel dans le Code du travail depuis la loi du 6 août 2012, entre avancées et imperfections, *JCP S* 2012, 1403 ; C Le Marguesse, Sur la nullité des mesures prises à l'encontre d'une salariée victime de harcèlement sexuel, *Dr social*, 2998 ; M Moreau, A propos de l'abus d'autorité en matière sexuelle, *Dr social* 1993, 115 ; C Roy-Loustaunau, Le harcèlement sexuel « à la française », commentaire de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992, *JCP E* 1993, I, 237 ; le droit du harcèlement sexuel, un puzzle législatif et des choix novateurs, *Dr social* 1995, 545 ; A Viottolo, Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, la spécificité française confrontée au droit communautaire, *JCP E* 2003, p 1324.

⁶⁶⁵ M. F. Hirigoyen, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Pocket 1998 ; H. Leymann, *Mobbing : La persécution du travail*, trad-fr, Seuil, Paris, 1996 ; P. Ravis, *Le harcèlement moral au travail*, 2^e ed. Delmas, 2002 ; F. Vasseur Lombry, La bonne foi dans les relations individuelles de travail, *Les petites affiches*, 17 mars 2000, n° 55, p. 4 ; Trib. trav. Bobo-Dioulasso, 6 mai 1999, TPOM n° 909, janvier 2002 ; Trib. trav. Ouagadougou, 10 septembre 1991, *Penant* n° 814, janvier-avril 1994, p. 215.

les abus dont ils font l'objet⁶⁶⁶. Raison pour laquelle la loi congolaise n° 4- 2010 du 14 juin 2010 dite Loi Micheline Potignon Ngondo portant protection de l'enfant en République du Congo dispose en son article 68- 1 que « sont interdits l'emploi précoce, les pires formes de travail et toutes autres activités domestiques mettant en péril la santé physique ou mentale de l'enfant. On entend par emploi précoce, le fait d'impliquer les enfants de moins de seize ans dans le travail au sein d'une sphère familiale, dans le secteur formel ou informel »,

Les pires formes de travail de l'enfant comprennent :

- a) Toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés ;
- b) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel ou de spectacles pornographiques ;
- c) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins des activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que définissent les conventions internationales pertinentes ;
- d) Les travaux qui par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Un décret pris après avis de la Commission Nationale consultative du Travail doit fixer la liste et la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites d'aux enfants et l'âge limite auquel s'applique cette interdiction⁶⁶⁷.

Dans le même contexte, l'art. 146 AUDT dispose que « l'Etat partie détermine après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives selon les secteurs d'activité, les postes de travail présentant des dangers pour la santé, la sécurité et la moralité des travailleurs de moins de dix-huit (18) ans où l'emploi de ces derniers est interdit ».

2. Le travail des handicapés et travailleurs de nuit

Comme pour le travail des femmes et des enfants, le travail des handicapés (a) et des travailleurs de nuit (b) méritent également une protection particulière.

⁶⁶⁶ v. infra, p.44.

⁶⁶⁷ Loi M Potignon Ngondo, art. 68.

a. Le travail des handicapés

297. Les handicapés⁶⁶⁸ sont des personnes qui présentent des déficiences physiques ou mentales congénitales ou acquises⁶⁶⁹. Il existe peu de textes nationaux qui réglementent le travail des handicapés. Par cette attitude du législateur national, on est pas surpris de constater que les handicapés font l'objet de multiples discriminations par les employeurs, notamment leur exclusion du monde professionnel, ce qui constitue un autre handicap pour leur survie. Certainement qu'ils se disent qu'ils sont peu utiles dans les entreprises surtout pour les travaux physiques, car les employeurs visent une grande production chaque mois et chaque année. Le même comportement est constaté au niveau de l'avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail pour lequel le législateur de l'Ohada ne réglemente que le travail des femmes, des enfants et celui des travailleurs de nuit. Toutefois, le Code du travail au Togo⁶⁷⁰ en parle à travers trois articles : 152, 153 et 155. D'après l'article 153 « est considérée comme personne handicapée, toute personne qui, du fait d'une déficience motrice, sensorielle ou mentale, congénitale ou acquise, est dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale et se trouve empêchée ou limitée dans ses possibilités de jouir des mêmes droits et de faire face aux mêmes obligations que ses concitoyens de même sexe et de même âge ». Quant à l'article 153, il précise que « les conditions de travail des personnes handicapées sont déterminées par décret en Conseil des ministres ». L'inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des personnes handicapées par un médecin inspecteur du travail ou par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs capacités⁶⁷¹. De même, la personne handicapée ne peut être maintenue dans un emploi reconnu au dessus de ses capacités et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement par l'employeur de l'indemnité de préavis et, éventuellement de licenciement⁶⁷². Au lieu de continuer à marginaliser la personne handicapée, nous savons actuellement que dans n'importe quel pays du monde, on retrouve des personnes handicapées qui ont des capacités intellectuelles dépassant celles de certaines personnes non handicapées, si bien que les

⁶⁶⁸ P Aubergnon, L'obligation d'emploi des handicapés, *Dr social* 1991, 596 ; M L Cros-Courtial, Les obligations patronales à l'égard des handicapés après la loi du 10 juillet 1987, *Dr social* 1988, 598 ; F Héas, État de santé, handicap et discrimination en droit du travail, *JCP S* 2011, 1279 ; N Maggi-Germain, La construction juridique du handicap, *Dr social* 2002, 1092 ; J Savatier, Conditions et effets de la nullité d'un licenciement en raison de l'état de santé du salarié, *Dr social* 2001, 1045 ; D Stella-Bernard, L'emploi des personnes handicapées, la nécessaire anticipation du nouveau dispositif, *JCP S*, 2005, 1293.

⁶⁶⁹ v. Burkina Faso, art. 145 et s du Code du travail ; Congo-Brazzaville, art. 116 et s CCT ; Gabon, art. 177 et s code du travail ; APAUDTrav., art. 366.

⁶⁷⁰ v. également le Code du travail du Gabon, art. 179 et s.

⁶⁷¹ v art. 155 du Code du travail du Togo.

⁶⁷² v. art. 155 du code du travail du Togo.

employeurs peuvent s'en servir pour la réalisation de diverses activités professionnelles.

b. Le travail des salariés de nuit

298. Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 20 heures et 5 heures du matin d'après l'article 106 du Code du travail du Congo Brazzaville. Au Cameroun, il a lieu entre dix (10) heures du soir et 6 heures du matin (art. 81 du Code du travail). Au Togo, est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre vingt deux (22) heures et cinq (5) heures⁶⁷³. Avec le début de l'industrialisation en Afrique francophone, il existe des entreprises qui ont réparti la journée de travail en trois équipes, c'est-à-dire de 6 heures à 14 heures, de 14 heures à 22 heures et de 22 heures à 6 heures du matin. Chaque tranche horaire correspond à une équipe de travail. C'est le cas à Saris Congo SA au capital de 7.850.000.000 F CFA, située à Nkayi, quatrième ville de la République du Congo. Elle est productrice de sucre⁶⁷⁴. Cette société dispose de 21000 hectares répartis en neuf zones. Elle transforme la canne à sucre en produit fini. Son sucre est vendu non seulement sur le territoire national, mais aussi à l'extérieur, notamment en Europe, dans les pays limitrophes comme la RDC, le Tchad, la République centrafricaine. Ainsi, pour satisfaire les besoins de tous ces marchés, et atteindre ses objectifs journaliers et mensuels, les salariés doivent aussi travailler la nuit. Cette réalité est également vécue dans les brasseries, les scieries, la santé, la restauration, le transport, les hôtels, l'enseignement privé. C'est dire que des milliers de personnes appartenant à divers secteurs d'activités sont concernés par le travail de nuit, donc privés de sommeil. Or, celui-ci a un effet réparateur contre la fatigue occasionnée par l'excès de travail. De même, pendant la nuit, de nombreuses villes africaines mal électrifiées plongent dans l'obscurité. Raison pour laquelle, il est mieux d'être chez soi que dehors. C'est donc le silence qui s'installe dans les quartiers, permettant aux voleurs et aux criminels de commettre des infractions facilement.

299. Face à la peur qui règne la nuit en comparaison à la journée, le législateur national se permet de réglementer le travail des salariés de nuit afin de les encourager, et surtout éviter les abus constatés de la part de leurs employeurs. En effet par exemple, l'article 107 du Code du travail de la République du Congo prévoit que « la durée du travail de nuit ne peut excéder

⁶⁷³ Tchad, art. 204 du Code du travail (22h – 5h) ; Sénégal, art. 140 du Code du travail (22h – 5) ; Côte -d'Ivoire, art. 22-1 Code du travail (heures fixées par décret) ; Gabon, art. 166 Code du travail (21h – 6h) ; Bénin, art. 154 (21h – 5) ; APAUDTrav., art. 309 (22h – 5h du matin) ; art. 92 AUDT (heures fixées par l'Etat partie, périodes comprises entre 21 h- 5 h du matin).

⁶⁷⁴ v. J. Mabilia, *op cit*, p. 16.

huit (08) heures consécutives ». L'article 82-2 du Code camerounais du travail complète la disposition suivante « le travail de nuit des femmes et des enfants est interdit dans l'industrie⁶⁷⁵. Cependant, cette interdiction ne s'applique pas aux femmes occupant des fonctions d'encadrement, aux femmes occupées dans les services n'impliquant pas un travail manuel⁶⁷⁶. L'article 108 du Code du travail congolais corrobore ce qui précède en ces termes « dans les usines, manufactures, mines, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à un travail de nuit ». Au regard de ce moment peu attractif pour l'exercice d'une activité professionnelle, les législateurs doivent prévoir des rémunérations alléchantes aux salariés⁶⁷⁷, lesquelles doivent être payées normalement et régulièrement par les employeurs.

300. Malheureusement, il n'en est rien, car plusieurs travailleurs de nuit n'ont pas toujours les meilleures rémunérations par rapport à ceux qui ne travaillent que le jour. Tous baignent dans un océan de misère malgré la privation du sommeil. En effet, il n'est pas rare de constater un ouvrier d'une boulangerie exposé au feu pendant toute une nuit pour un pointage de 1.000 F CFA par jour de travail ; l'enseignant d'une école supérieure professionnelle qui dispense son cours de 18 heures à 21 heures être payé au même taux horaire que celui qui l'a exécuté le jour, l'infirmière qui assure la garde dans un centre hospitalier percevoir à la fin du mois un salaire de 60.000 F CFA, légèrement au dessus du SMIG au Congo. Le journaliste qui présente le journal le soir ou celui qui s'occupe de l'animation ne bénéficie d'aucune majoration sur son salaire ; le gardien à qui il est interdit de dormir la nuit, même pendant cinq (5) minutes, percevoir des salaires de misère, de l'ordre de 45.000 F CFA par mois. De plus, au niveau de la SARIS qui est une société productrice de sucre, comme son usine fonctionne sans interruption, la pratique de travail de nuit ne suit pas toujours l'esprit des textes légaux et réglementaires. L'exécution de certains travaux comme la coupe de canne la nuit par les temporaires dès 4 heures du matin et d'autres ouvriers pendant toute la nuit, ne requiert pas l'autorisation de l'autorité compétente, c'est-à-dire l'inspection du travail. Ces travaux sont souvent entrepris à sa surprise et au mépris des lois en vigueur. Les heures de travail de nuit effectuées par les travailleurs précaires ne sont pas pointées ou traitées comme

⁶⁷⁵ Art. 285 APAUDTrav. ; art. 93 et s. AUDT.

⁶⁷⁶ Art. 82-3 Code du travail camerounais.

⁶⁷⁷ Le cas de certains travailleurs des mines qui peuvent percevoir «3000 000 F CFA par mois, en dehors de la prime de week-end qui s'élève à 500 000 F CFA , à la prime de logement, de transport...

telles, mais comme des heures de jour⁶⁷⁸. Encore une fois, il manque des sanctions à infliger à l'endroit de ces employeurs, qui exploitent encore leurs salariés, par les pouvoirs publics.

C. Les transports

301. Le droit du travail régleme également les cas au cours desquels le travailleur est appelé à changer de localité de travail : d'une ville à une autre ou d'un pays à un autre, pour diverses raisons, parmi lesquelles il y a l'affectation, la rupture du contrat de travail, en cas de force majeure. Cela nécessite des frais importants pour le déménagement, les frais de voyage, la recherche d'un logement. C'est pourquoi, pour le législateur congolais⁶⁷⁹ lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne ou a entraîné le déplacement du travailleur du lieu de son recrutement, les frais de voyage du travailleur, de son (ou ses) épouse (s) légitime (s) et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur, du lieu de recrutement au lieu de l'emploi ; du lieu de l'emploi au lieu du recrutement en cas d'expiration, de résiliation, de rupture du contrat. Toutefois, le contrat individuel de travail ou la convention collective pourra prévoir une durée minimum de séjour en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur⁶⁸⁰. Cette durée n'excédera pas 6 mois en droit congolais, et douze mois en droit burkinabé. Il faut aussi souligner que le moyen de transport, la classe de passager et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou du contrat individuel de travail ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux. Il sera tenu, dans tous les cas, des charges de la famille pour le calcul du poids des bagages. Toutefois, l'employeur est tenu de remettre au travailleur et à sa famille les titres de transport⁶⁸¹. Le droit au voyage et au transport se prescrit par deux (02) ans à compter du jour de la cessation du travail⁶⁸².

301bis. Ainsi violent les dispositions relatives aux transports, les employeurs qui affectent les salariés en leur demandant de supporter tous les frais nécessités par les transports des

⁶⁷⁸ v. Mabilia, *op cit*, p. 26.

⁶⁷⁹ v. l'art. 123 CCT; art. 94 du Code du travail camerounais.

⁶⁸⁰ v. également l'art. 166 du Code du travail du Burkina Faso ; art. 340 APAUDTrav.

⁶⁸¹ v. l'art. 125 CCT.

⁶⁸² v l'art. 128 CCT.

biens et des personnes à leur charge ; ou encore, ceux qui refusent d'assurer le déplacement de la femme et des enfants du travailleur, après avoir supporté son propre déplacement, au motif que les frais de transport lui reviendraient très chers. D'autres salariés sont confrontés aux difficultés liées au relogement dans la nouvelle ville, sans se faire assister par son employeur. Ils finissent par se retrouver dans les hôtels pour passer quelques nuits ; payer les démarcheurs et faire face aux dépôts de garantie de trois mois à un an exigés par les logeurs, alors que ces salariés sont démunis.

302. A la fin du voyage, ils deviennent débiteurs à cause du non respect de ses obligations par l'employeur, lequel quelque fois confirme sa mauvaise foi en s'abstenant de rembourser les frais occasionnés par l'affectation du salarié, qui peut aussi se voir privé de sa prime d'éloignement⁶⁸³. Ceux qui ne peuvent supporter toutes ces tracasseries occasionnées par la mauvaise foi de certains employeurs, finissent par démissionner, afin de rejoindre le lieu de travail précédent, et finalement mieux veiller à la santé et la sécurité de la maisonnée qui n'a pas pu se déplacer.

⁶⁸³ Infra, p 88 ; M Bonnechère, Santé et sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail, *Dr ouvrier* 2003, 453 ; J-F Cesaro, Les sanctions pénales de l'insécurité pénale, *Dr social* 2007, 79 ; J-L Crozafon, La santé au travail, nouveaux enjeux, nouveau cadre réglementaire, *JCP S* 2013, 1245 ; B Gauriau, Les sanctions civiles de l'insécurité, *Dr social* 2007, 1719 ; C Jacques, Travail et santé, le point de vue d'un médecin, *Droit social* 2002, 479 ; P-Y Verkindt, La santé au travail, quelques repères pour un droit en mouvement, *Dr ouvrier* 2003, 82 ; X Prétot, Les sanctions administratives de l'insécurité, *Dr social* 2007, 671 ; N Maggi-Germain, Travail et santé, Le point de vue d'une juriste, *Dr social* 2002, 485 ; A Mazeaud, La sécurité dans l'entreprise, *Dr social* 2002, 817 ; P Penneau, La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail, *JCP S* 2011, 1408.

§2– La santé et la sécurité au travail

303. Indifféremment les législateurs nationaux utilisent l’expression hygiène et sécurité⁶⁸⁴ ou encore santé et sécurité au travail⁶⁸⁵. Quoiqu’il en soit, le législateur national ou communautaire souhaiterait que l’employeur assure aux travailleurs des conditions d’hygiène et de sécurité en vue de garantir l’état de bien être physique, mental et social. Son travail paraît essentiellement préventif. Pour cela des prescriptions relatives à l’hygiène et la sécurité sont prises (A) et font l’objet d’un contrôle par divers moyens (B).

A. Les prescriptions relatives à l’hygiène et la sécurité

Afin de préserver justement la santé et l’intégrité physique du salarié, le législateur impose à l’employeur le respect des règles en matière d’hygiène et de sécurité du travail. L’objectif principal est la prévention des accidents⁶⁸⁶ dans l’entreprise. Ces règles sont nombreuses et variées⁶⁸⁷. Il existe des mesures collectives (1) et individuelles de protection (2).

1. Les mesures collectives de protection

304. Les employeurs doivent assurer la propriété des locaux de travail, se conformer aux normes relatives à la localisation, l’implantation de l’entreprise, l’acquisition et l’implantation des équipements ou de matériels, l’aménagement du milieu du travail⁶⁸⁸ et l’organisation du travail. De même, tout employeur est tenu d’adopter une politique de prévention des risques professionnels intégrés à la politique économique et financière de l’entreprise ; prendre toutes les mesures nécessaires tendant à la prévention⁶⁸⁹ des risques professionnels. Pour les illustrer, nous pouvons nous servir du cas de la SARIS, une grande société située à Nkayi au Congo Brazzaville, productrice du sucre à l’échelle nationale et internationale. D’où

⁶⁸⁴ Pour l’expression hygiène et sécurité, v codes du travail du Bénin, du Congo Brazzaville, de la France, du Burkina Faso.

⁶⁸⁵ Pour cette expression, v codes du travail du Cameroun, l’avant projet d’acte uniforme portant droit du travail.

⁶⁸⁶ v Accidents du travail et maladies professionnelles, La documentation française, 2009.

⁶⁸⁷ v Jean Mouly, *op cit*, p 111.

⁶⁸⁸ v Code du travail du Gabon, art. 196 et s.

⁶⁸⁹ Sur la notion de prévention, v Th Aubert Monpeyssen, P Y Verkindt, La protection de la santé du travailleur : approche juridique de la notion de prévention, in *La santé du salarié*, éd. Dalloz, Actes des journées M Depax organisées par l’université de Toulouse en 1999, p3 et s ; Gabriel Guéry, *Pratique du droit du travail*, Gualino éditeur, 2006, p 329 et s ; Evelyn Bledniak, *Santé, hygiène et sécurité*, 1ere édition, Delmas, 2008, p 39 et s. .

l'importance de grandes étendues de canne à sucre. On y retrouve donc l'activité agricole, l'activité industrielle et l'activité commerciale.

En ce qui concerne l'activité agricole liée à la culture de la canne, les travailleurs sont exposés aux accidents, aux maladies de diverse nature :

- La lombalgie, les hémorroïdes, les courbatures, la hernie, les troubles visuels, la fatigue, l'insomnie, notamment pour les conducteurs des gros engins agricoles.

D'autres travailleurs sont exposés aux conséquences des produits chimiques à usage agricole comme les pesticides, les engrais... c'est – à – dire l'intoxication lente ou accélérée avec atteinte neurologique. Ils se plaignent donc des troubles gastriques ou plusieurs cas de pneumoconiose sont enregistrés, notamment la pneumopathie. Au vu de ces risques liés à la santé, les permanents n'acceptent plus d'occuper ces postes de travail, réservés finalement aux temporaires.

305. À propos risques liés à l'activité industrielle, toutes les activités dans l'usine sont mécanisées. Pendant la nuit, à cause de la fatigue, les travailleurs sont exposés aux chutes, c'est – à – dire les risques de tomber dans un moulin ou sur la partie travaillante d'une machine et se faire écraser. L'ambiance à l'intérieur de l'usine est tellement bruyante. Ce qui peut entraîner une perte d'audition. Il y a aussi les brûlures avec le jus de canne, les maladies cardio-vasculaires. Dans les garages, les salariés courent les risques d'intoxication, d'incendie et d'explosion⁶⁹⁰.

306. D'autres obligations qui incombent à l'employeur en la matière concernent l'installation des douches chaudes pour les salariés effectuant des travaux salissants ; la mise à la disposition du personnel des vestiaires, l'interdiction de vendre des boissons alcoolisées dans l'entreprise ; l'interdiction des salles de machines aux personnes extérieures à l'établissement ; l'installation d'un système de signal de mise en train et d'arrêt des machines ; la dotation des travailleurs d'équipements de protection... De plus, l'article 228 du Code du travail du Burkina Faso a créé 'un registre de sécurité' permettant le respect de l'obligation de vérifier au moins une fois par trimestre toute machine, tout matériel ou équipement dont la défektivité est susceptible d'occasionner un accident⁶⁹¹.

⁶⁹⁰J Mabilia, *op cit*, p 34 et s.

⁶⁹¹v P Kiemde, *op cit*, p 182.

2. Les mesures individuelles de protection

307. Dans l'hypothèse où les mesures collectives ne sont pas suffisantes pour garantir la santé et la sécurité des salariés dans une entreprise, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de protection individuelle, par la fourniture d'équipement approprié, par exemple les chaussures dites de sécurité, le casque, le masque à gaz, la salopette... Il revient au chef d'entreprise de veiller au port de cet équipement par le travailleur avant d'être admis à un poste⁶⁹².

308. Toutefois, les employeurs négligents ne prennent pas la peine d'acheter ces équipements pour les mettre à la disposition des salariés qui contribuent à l'accumulation du bénéfice de l'employeur, ou encore ne vérifient pas qu'ils sont à l'abri des risques professionnels pendant l'exécution de leurs tâches. En effet, un ancien étudiant de l'ENAM en stage à SARIS CONGO relève que le service herbicide est composé des ouvriers temporaires moins expérimentés et ignorants des risques auxquels ils sont exposés, si bien qu'ils travaillent sans dispositif de sécurité. Ils repartent chez eux avec les mêmes tenues souillées, intoxiquant involontairement leurs familles. De même, les coupeurs de canne à sucre sont aussi des ouvriers temporaires qui travaillent sans protection vestimentaire : manque de tenues appropriées, de chaussures de sécurité. Ce qui les expose aux blessures et aux morsures de serpent, aux panaris ou maladies épidermiques dues aux feuilles de canne qui ont des poils très piquants et irritants au contact des pores de la peau. L'autre risque concerne le traumatisme des yeux, la conjunctivite due à ces feuilles de canne à sucre⁶⁹³. Il en va de même des travailleurs évoluant dans les sociétés de fabrication de peinture, qui sont dépourvus de masque, de lunettes, de bottes et de tenue appropriée, alors qu'ils sont exposés aux produits toxiques. Ce qui est curieux, c'est que ces ouvriers travaillent dans une entreprise immatriculée, dont le capital social, et les bénéfices s'élèvent en milliards. Or l'achat de quelques équipements pour ces pauvres ouvriers temporaires ne coûte pas cher. L'employeur peut même les leur doter et retirer les sommes dépensées progressivement à travers les salaires ou les honoraires dûs. C'est le lieu de lui rappeler que ces ouvriers jouent un rôle

⁶⁹² Lire l'article 226 du Code du travail du Burkina Faso qui dispose que « lorsque les mesures prises en vertu de l'article précédent ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, des mesures de protection individuelles contre les risques professionnels doivent être mises en œuvre. Lorsque ces mesures de protection individuelle requièrent l'utilisation par le travailleur d'un équipement approprié, celui-ci est fourni par l'employeur. Dans ce cas aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle. Pour ce faire, les travailleurs doivent recevoir les instructions nécessaires pour le port optimal de l'équipement et de son entretien ».

⁶⁹³ J Mabilia, *op cit*, p 36 à 37.

fondamental dans une entreprise. Leur absence peut paralyser son activité, car même la machine a besoin d'une personne pour la mettre en mouvement.

309. Par ailleurs, en dehors des mesures individuelles de protection, il ya lieu d'informer⁶⁹⁴ le salarié sur les risques auxquels il est exposé pour l'exercice d'une activité professionnelle quelconque. A ce sujet l'art. 132. 4 du Code congolais du travail dispose qu'« à chaque poste de travail est établie et affichée une instruction relative à la prévention des risques professionnels. Tout travailleur est tenu informé par l'employeur de cette instruction à son embauche ».

310. L'employeur doit assurer, à ses frais, une formation générale minimale au personnel en matière de sécurité et de santé, pour éviter toute information superficielle des risques professionnels transmise à la suite des causeries individuelles. Il manque des affiches dans les entreprises pour informer le personnel sur différents dangers auxquels il est exposé.

B. Les moyens de contrôle des mesures d'hygiène et de sécurité

311. Pour veiller au respect des conditions d'hygiène et de sécurité, l'entreprise se sert de deux services : intérieurs (1) et extérieurs (2).

1. Les services intérieurs

Il s'agit du comité d'hygiène et de sécurité d'une part (a), et du service médical du travail d'autre part (b).

a. Le comité d'hygiène et de sécurité

312. L'action du comité d'hygiène et de sécurité est surtout de prévenir, constater et faire remédier aux situations potentielles ou réellement préjudiciables à la santé du salarié. Il est chargé des missions suivantes :

- ∞ inspection de l'établissement, en vue de vérifier que les mesures d'hygiène et de sécurité sont observées ;

⁶⁹⁴ Art. 230 et 231 du Code du travail burkinabé. Souvent les travailleurs soutiennent que l'information leur est plus donnée après un accident ; Francis Zapata, *Notions essentielles, questions sociales, travail, emploi, relations sociales*, éditions Sirey, 1988, p 147 et s.

- ∞ amélioration des méthodes de travail et aménagement des postes de travail ;
- ∞ formation du personnel dans le domaine de l'hygiène et sécurité ;
- ∞ organisation des équipes chargées des services d'incendie et de secours ;
- ∞ réalisation d'enquête à l'occasion des accidents graves, afin d'en rechercher les causes et d'y remédier ;
- ∞ établissement de statistique d'accident du travail et de maladie professionnelle⁶⁹⁵ ;
- ∞ établissement et exécution d'un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise ;
- ∞ diffusion auprès de tous les travailleurs des informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail ;
- ∞ participation à l'identification des facteurs de nuisance et élaboration d'un plan d'intervention d'urgence⁶⁹⁶.

313. Pour accomplir ces différentes tâches, le CHS doit se réunir au moins une fois par trimestre en session ordinaire⁶⁹⁷. Mais il peut se réunir en session extraordinaire en cas de survenance d'un accident ou d'une maladie professionnelle grave.

Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail⁶⁹⁸. A l'issue de ces réunions, les procès-verbaux et les rapports établis doivent être consignés sur un registre spécial tenu à la disposition de l'inspection du travail.

314. En ce qui concerne la création et la composition du CHS, certains⁶⁹⁹ Codes du travail des Etats parties à l'OHADA sont muets sur la question. Raison pour laquelle, dans l'avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, le législateur a prévu des dispositions légales y relatives⁷⁰⁰ pour combler cette lacune. D'autres pays ont apporté quelques éclaircissements sur la création et le fonctionnement du comité d'hygiène et sécurité⁷⁰¹.

Pour le cas du Bénin, toutes les entreprises qui totalisent un effectif d'au moins 30 salariés (permanents, temporaires et occasionnels) ont l'obligation de créer un CHS⁷⁰². Par contre les

⁶⁹⁵ v A Bayenikini, La maladie professionnelle, dans l'entreprise, *Mémoire* pour l'obtention du Brevet de l'ENAM, option : Inspection du travail, année académique : 1987-1988.

⁶⁹⁶ v D Ngoura, L'action des comités d'hygiène et sécurité dans les entreprises au Congo, *Mémoire* pour l'obtention du brevet de l'ENAM, filière : Inspection du travail, promotion 1991, p 14 et s.

⁶⁹⁷ v N Mede, *op cit*, p 122.

⁶⁹⁸ Ibidem.

⁶⁹⁹ C'est le cas du Congo Brazzaville, du Cameroun.

⁷⁰⁰ v art. 367 et s APAUDTrav. , art. 157 et s. AUDT.

⁷⁰¹ Tel est le cas du Bénin art. 187 et s.

⁷⁰² v art. 187 du Code du travail béninois.

entreprises, établissements ou chantiers dont les effectifs de personnel n'atteignent pas 30 salariés, peuvent être astreints par l'inspecteur du travail à mettre en place un CHS quand la nature des travaux expose le personnel à un risque particulièrement préoccupant⁷⁰³.

315. À propos de la composition du CHS, on y retrouve :

- le chef d'établissement exerçant les fonctions de président ;
- une délégation du personnel ;
- le médecin ou l'infirmier de l'entreprise ;
- les représentants du personnel, choisis en raison de leurs aptitudes en matière d'hygiène et sécurité du travail⁷⁰⁴.

316. Cependant sur le terrain les comités d'hygiène et de sécurité éprouvent d'importantes difficultés pour mener à bien leurs missions, il s'agit par exemple du manque de locaux pour la tenue de leurs réunions. Pratiquement, elles ne se tiennent pas. Plusieurs CHS sont donc en inactivité. C'est l'une des causes fondamentales de l'inefficacité de ces organes chargés d'étudier la politique de prévention des risques ; ensuite, leur inefficacité est également due au fait que ses membres sont difficilement renouvelés après la création. En cas de formation du personnel en matière de sécurité, souvent les ouvriers sont exclus au profit des responsables, alors qu'ils sont exposés tous les jours à divers dangers, il manque des archives qui attestent que les CHS tiennent régulièrement les réunions. Ils existent pour la bonne forme, car ils ne peuvent même pas dans certains cas fournir les statistiques des accidents, analyser les causes des accidents afin de les prévenir, faute d'enquêtes. Leur mission ne s'arrête qu'à prodiguer des conseils aux accidentés. Le dysfonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité est essentiellement dû à la mauvaise volonté de leurs présidents, c'est – à – dire les chefs d'entreprise. Ils craignent les charges supplémentaires alors qu'ils sont animés par l'envie de réaliser de gros bénéfices. Or, le fonctionnement normal des comités d'hygiène et de sécurité exige des moyens financiers suffisants. De ce qui précède, M. D Ngoura soutient que « la contribution des comités d'hygiène et de sécurité à la prévention des risques professionnels, ne respecte pas les normes et n'obéit pas aux missions dévolues aux comités »⁷⁰⁵.

⁷⁰³ *Idem.*

⁷⁰⁴ Art. 188 du Code du travail béninois.

⁷⁰⁵ D Ngoura, *op cit*, p 42.

b. Le service médical de l'entreprise

317. Le second service intérieur qui veille au respect des conditions d'hygiène et de sécurité est le service médical.

Il a un caractère obligatoire pour toute entreprise ou tout établissement, afin d'assurer un service médical à ses travailleurs et aux membres de leurs familles reconnus par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale⁷⁰⁶. Les entreprises qui ne peuvent se doter de formation sanitaire adéquates doivent se regrouper pour créer des formations sanitaires interentreprises⁷⁰⁷.

318. Le service de médecine⁷⁰⁸ du travail est un service organisé sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, destiné à :

- surveiller les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son conjoint et de ses enfants logés par l'employeur ;
- prendre des mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires.

Les modalités du bénéfice de la couverture médico – sanitaire aux salariés et à leurs familles sont fixées par arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative de Santé et de Sécurité au travail.

319. Le service médical et sanitaire est assuré par les médecins recrutés, en priorité par les praticiens diplômés de médecine du travail, et qui sont assistés d'un personnel para-médical qualifié. En principe, le médecin du travail exerce une médecine préventive, car il doit :

- procéder à des examens médicaux prescrits par la loi, comme la visite médicale d'embauche ou les examens médicaux périodiques ;
- choisir donc pour chaque travail les individus les plus aptes aussi bien d'un point de vue physique que d'un point de vue psychique ;

⁷⁰⁶ Art. 142 CCT ; art. 98 – 1 du Code camerounais du travail ; art. 374 APAUDTrav.

⁷⁰⁷ Art. 142 – 2 CCT.

⁷⁰⁸ M Babin, Les perspectives de la médecine du travail, réflexions à partir d'une réforme, *Dr social*, 653 ; La réforme de la médecine du travail, quels changements pour l'entreprise, *JCPS* 2011, 1422 ; M Blatmann, Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques, *Dr social* 2005, 960 ; D Brivois, Contestation de l'avis du médecin du travail, *JCP S* 2012, 1505 ; E Fraisse, Les droits des salariés malades ou accidentés, *RPDS* 2005, 187 ; S Fantoni-Quinton, G Leclercq, P-Y Verkindt, P Frimat, Inaptitude et emploi, *Dr ouvrier* 2006, 105 ; P-Y Verkindt, La réforme de la médecine du travail n'est plus (tout à fait) un serpent de mer, *JCP S* 2011, 1421 ; J-Y Frouin, La rupture pour inaptitude, *Dr social* 2012, 22 ; D Jourdan, Organisation de la visite de reprise, *JCP S* 2012, 1460 ; M-C Soula, La médecine du travail, acteur de prévention, *Dr ouvrier* 2003, 98 ; F Pelletier, S Marinier, D'une médecine de l'aptitude à la médecine de prévention des risques professionnels, *JCP S* 2012, 1314.

- tenir sous une surveillance constante celui qui est attaché à des travaux dangereux, de manière à remarquer en lui tout affaiblissement avant la déclaration de maladie ;
- organiser les services sanitaires à l'intérieur des lieux de travail, en les dotant d'instruments et d'appareils spécifique nécessaires ;
- réhabiliter professionnellement les travailleurs devenus partiellement inaptes à cause des maladies contractées dans le travail.

Pour exercer ses tâches fondamentales, la médecine du travail s'articule en cinq disciplines fondamentales :

- hygiène du travail ;
- psychologie du travail ;
- pathologie du travail ;
- clinique du travail ;
- ergonomie⁷⁰⁹.

Le médecin du travail s'occupe aussi des soins de premiers secours en cas d'urgence⁷¹⁰.

320. Toutefois, comme dans les autres services liés à l'entreprise en Afrique francophone, la médecine du travail présente quelques limites décevantes pour la santé des travailleurs. En effet, il existe des entreprises ou établissements qui manquent de service médical et sanitaire, surtout dans les zones rurales. Pour d'autres, il n'y a pas de spécialiste en médecine du travail. En ce moment le médecin s'abstient d'entrer dans l'usine de production et ne s'arrête qu'à son local destiné à la consultation des malades. La raison fondamentale peut bien être le fait qu'il soit embauché par l'employeur pour les soins de son personnel pour ne pas être en marge de la législation en vigueur⁷¹¹. C'est pourquoi, il se contente à peine de réaliser les activités de médecine suivantes :

- la visite systématique annuelle ;
- la visite d'embauche et celle de reprise de service qui intervient après une longue absence pour maladie ou encore au retour des congés.
-

321. L'autre difficulté rencontrée se situe au niveau de la disponibilité de ce médecin du travail, dans la mesure où il y en a qui ne passe que deux (02) heures dans une entreprise. Le reste du temps est consacré dans une clinique privée ou dans un grand Centre hospitalier

⁷⁰⁹ v M C B Moubouh, Médecine du travail dans les entreprises au Congo, *Mémoire* pour l'obtention du Brevet de l'ENAM, filière : Inspection du travail, juin 1989, p 58 et s.

⁷¹⁰ v art. 102 - 1 du code camerounais du travail ; art. 132 et s. AUDT.

⁷¹¹ v art. 142 et s CCT ; art. 221 et s du Code du travail du Gabon ; art. 186 du code du travail du Sénégal.

étatique, voire dans une autre entreprise. C'est dire qu'il paraît difficile que ce médecin d'entreprise puisse mesurer tous les dangers auxquels sont exposés les travailleurs et l'environnement de l'usine, l'imperfection de certaines machines, et les effets provoqués par les facteurs psycho – sociaux sur le lieu du travail, surtout dans l'industrie à mesure que sont davantage utilisés les techniques modernes. Cette carence de la médecine du travail fait courir de grands risques professionnels chez les employés, surtout avec la création des sociétés dotées d'une nouvelle technologie.

322. Dès lors, il est important que les employeurs, avec l'appui des services habilités des Etats parties, d'instaurer une véritable médecine du travail dans les entreprises pour sauvegarder la vie des travailleurs, au sein de l'entreprise, qui ont déjà tant de problème dans leur milieu social⁷¹². En le faisant, cela va contribuer aussi à la santé financière des entreprises elles – mêmes et celle des Etats parties, car un personnel malade⁷¹³ ne peut que réaliser une faible production.

2. Les services extérieurs à l'entreprise

Il existe des services sociaux (a) et des inspecteurs du travail (b).

a. Les services sociaux

323. En France il existait des Caisses régionales de sécurité sociale dont les contrôleurs avaient le droit de pénétrer dans les entreprises, et imposer à l'employeur de prendre certaines mesures d'hygiène et de sécurité. Ces services ont été remplacés par les services sociaux. Cette initiative fut prise par certains établissements qui firent appel au concours d'assistantes sociales. Avec l'intervention du législateur en 1942, ils sont devenus obligatoires dans les établissements employant au moins 250 salariés, avec mission de :

- Suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs ;
- Seconder éventuellement l'action des services familiaux ;
- Collaborer avec le service médical, les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement.

⁷¹²M C B Moubouh, *op cit*, p 67 à 68.

⁷¹³V. M. Bühl Angelo Castelletta, *accidents du travail, maladie professionnelle*, 2^e édition, Delmas, 2004, p 97 à 114 ; A Bayenikini, La maladie professionnelle dans l'entreprise, *Mémoire* pour l'obtention du Brevet de l'ENAM Option : Inspection du travail, décembre 1988, p 27 et s ; Morane Keim-Bagot, De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel, enjeux et perspectives, *Thèse*, Université de Strasbourg, 2013, p 87 et s.

Ces services sont dirigés par un conseiller ou une conseillère, chef du travail, qui assiste aux réunions du comité d'entreprise, étudie les problèmes de l'emploi des femmes, des enfants et des déficients, coordonne les réalisations sociales. En fait, ce sont souvent des assistantes sociales qui assurent le service, faute de conseillers - chefs diplômés. Leur désignation et maintien en fonction dépend de l'accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, à défaut par décision de l'inspecteur du travail⁷¹⁴.

324. En Afrique francophone, d'une manière générale, rien n'est prévu à titre externe, mais à titre interne par les divers Codes du travail des Etats membres et par le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail⁷¹⁵, c'est le cas du Burkina Faso⁷¹⁶, car les établissements occupant plus de 200 travailleurs doivent obligatoirement disposer d'un service social dont la notion semble plus large que de service médical, en ce sens qu'il s'occupe d'autres problèmes sociaux non strictement médicaux⁷¹⁷. Pour combler ce manquement, le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail aurait pu réglementer la constitution⁷¹⁸ du service social, son organisation, son fonctionnement, les moyens d'action, enfin la procédure de mise en œuvre comme annoncé par l'article 378 de l'avant-projet. Cette tâche reviendra certainement aux Etats parties⁷¹⁹. Il en va autrement pour le contrôle réalisé par l'inspecteur du travail.

b. L'inspecteur du travail

325. L'inspecteur du travail ou le médecin – inspecteur du travail dispose des pouvoirs⁷²⁰ de contrainte lui permettant de rétablir les normes de sécurité et d'hygiène en milieu

⁷¹⁴ J M Verdier, A Coeuret, M A Souriac, *op cit.* p 414.

⁷¹⁵ v infra n° 317 et s.

⁷¹⁶ Dans d'autres Etats membres⁷¹⁶, aucun texte n'y fait référence, comme le Congo Brazzaville, le Cameroun...

⁷¹⁷ P Kiemde, *op cit.*, p 183 ; art. 272 du Code du travail du Burkina Faso de 2008 dispose que « il est institué un service social dans les établissements occupant plus de deux cents travailleurs » ; l'art. 273 du même code précise que « le service social d'entreprise est un service organisé au sein d'une entreprise, d'une société privée ou publique au profit des travailleurs et de leurs familles.

Il a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être des travailleurs dans l'entreprise » ; enfin l'art. 274 détermine « les attributions, l'organisation, le fonctionnement ainsi que les moyens du service social fixés par acte réglementaire conjoint des ministres chargés du travail et de l'action sociale, après avis de la Commission consultative du travail ».

⁷¹⁸ Un service social est obligatoirement constitué dans les établissements occupant plus de 500 travailleurs (art. 378 al. 1 APAUDTrav).

⁷¹⁹ v L'article 274 du code du travail du Burkina cité ci-dessus.

⁷²⁰ Au sujet des pouvoirs de l'inspecteur du travail, Mme Martine Meunier-Boffa, *in Droit des relations sociales au travail*, 4^e édition Litec, 2005, p 188 et s. explique que ce dernier exerce trois principaux pouvoirs : le pouvoir de contrôle, le pouvoir de conseil et de conciliation ; enfin le pouvoir d'arbitrage et de décision.

Les interventions de l'inspecteur du travail portent sur le droit d'entrée et de visite, afin d'assurer la surveillance et les contrôles dont il est chargé, l'inspecteur du travail dispose d'un droit d'entrée de jour comme de nuit dans les établissements individuels et commerciaux et leurs dépendances publiques et privées, laïques et religieuses, à

professionnel lorsqu'elles sont compromises. Les deux moyens de contrainte dont il s'agit sont les suivants : la mise en demeure et l'établissement d'un procès-verbal. Par la mise en demeure, il recommande aux chefs d'entreprise de se conformer aux prescriptions des arrêtés pris par le ministre du travail et de la prévoyance sociale sur les mesures d'hygiène et de sécurité⁷²¹. Par le procès-verbal⁷²² qui constate le non respect de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité par l'employeur, il peut engager des poursuites pénales qui pourraient déboucher sur la responsabilité civile et / ou pénale du chef d'entreprise, notamment quand l'employeur a refusé d'obtempérer après la mise en demeure de l'inspecteur du travail. De même, en droit français, lorsque l'inspecteur du travail constate la mise en danger de la vie, la santé et la sécurité des salariés ; il peut décider de la fermeture momentanée d'une entreprise. Le chef d'entreprise est tenu de posséder un registre sur lequel sont portées les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels. Ce registre doit être conservé pendant 5 ans et tenu à disposition permanente des inspecteurs⁷²³. Le législateur de l'OHADA reconnaît en l'inspecteur du travail, à travers l'art. 145 AUDT, celui qui est chargé de contrôler le respect des dispositions en matière de prévention des risques professionnels et en matière de santé et de sécurité au travail. L'inspecteur du travail met en demeure l'employeur de remédier aux manquements constatés aux dispositifs de prévention ou aux normes édictées ou lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé des travailleurs. La mise en demeure doit être faite par écrit sur le registre de l'employeur ou par lettre notifiée par tout moyen contre accusé de réception. Elle est datée et signée. Elle précise les manquements ou les dangers constatés et fixe le délai dans lequel il devra être

caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ; les locaux où les travailleurs à domicile effectuent leurs travaux, sauf lorsqu'il ya identité de domiciliation entre activité professionnelle et vie privée, le droit de visite est soumis à l'autorisation de l'occupant. Leur pouvoir de contrôle les autorise à procéder à tous prélèvements aux fins d'analyse en vue de constater les infractions. En droit français, les obstacles dressés au droit d'entrée sont passibles d'un emprisonnement d'un an et d'une amende, ou de l'une de ces deux peines. En cas de récidive, les peines sont portées à 2 ans d'emprisonnement et à un doublement du montant de l'amende. Par ailleurs, la législation pénale applicable en cas de résistance, outrages et violences à officiers de police judiciaire s'étend aux personnes responsables de tels actes à l'encontre de l'inspecteur du travail.

⁷²¹ v art. 138 CCT.

⁷²² v Jean Michel, *Les sanctions civiles, pénales et administratives en droit du travail*, Tome 1, La documentation française, 2004, p 23 et s ; A Coeuret, La responsabilité en droit pénal, continuité et rupture, *Rev. sc. crim.* 1992,475 ; J-F Cesaro, Les sanctions pénales de l'insécurité, *Dr social* 2007, 729 ; F Douchez, M Segonds, B de Lamy, La délégation de pouvoirs, principes et actualités, *Dr pén.* 2010, dossiers 5 à 7 ; E Fortis, La place du droit pénal dans le droit du travail, *Rev. sc. crim.* 2000, 25 ; D Guirimand, Le chef d'entreprise et l'obligation de sécurité, *RJS* 1989, 111 ; D Henebelle, La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailleur, *Dr social* 2004, 935 ; B Teyssié, Note relative au droit pénal du travail, in Livre du Bicentenaire du code pénal et code d'instruction criminelle, *Dalloz*, 2010, 695 ; M-C Sordino, Précisions sur le domaine du fait justificatif fondé sur les droits de la défense au profit du salarié, *Dr pén.* 2010, étude 6 ; Y Mayaud, Responsables et responsabilités, *Dr social* 2000, 941 ; D Rebut, Le droit pénal de la sécurité au travail, *Dr social*, 2000, 981 ; H Seillan, La délégation de pouvoirs en droit du travail, *JCP E* 1985,II, 14428.

⁷²³ v Martine Meunier-Boffa, *op cit*, p 191 ; Dominique Serio, *Droit pénal du Travail*, ellipses, 2010, p 17 et s.

remédié. Ce délai ne peut être inférieur à quatre (4) jours francs. En cas de danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs, l'inspecteur du travail est autorisé, sans mise en demeure préalable à dresser immédiatement un procès-verbal de constat d'infraction.

326. Toutefois, bien que l'OIT et divers textes nationaux placent l'inspecteur du travail au centre de la protection de l'homme au travail, car constituant l'instrument privilégié de la mise en place de leur politique, il faut relever qu'il existe des entraves à l'exercice des pouvoirs de l'inspecteur du travail, qui le rendent inefficace, notamment :

- l'affluence des tribunaux du travail à cause du manque d'efficacité des interventions de l'inspecteur du travail. Il ressemble à un "tigre de papier"⁷²⁴. La mission de l'inspecteur du travail ne produit que des résultats modestes ;
- Le nombre des accidents est très significatif par défaut de mesures sérieuses de prévention ;
- La non application de nombreux textes y relatifs par les employeurs, à cause de la complaisance de l'inspecteur du travail ;
- la mauvaise gestion des ressources humaines caractérisée par l'utilisation abusive des salariés temporaires, au vu et au su de l'inspecteur du travail ;
- les présences irrégulières dans les entreprises qui occasionnent le non respect des lois par les employeurs ;
- l'inadéquation entre les finalités de l'inspection du travail et les moyens mis à sa disposition ;
- Le crédit de fonctionnement insuffisant de l'inspection du travail dans la plupart des Etats;
- le personnel très limité ;
- l'inexistence de moyens de déplacement, eu égard à l'étendue du territoire à couvrir et à la complexité des questions à résoudre ;
- l'insuffisance des moyens de communication, du mobilier de bureau, de la documentation de l'inspection.

327. Toutes ces causes entraînent le dysfonctionnement⁷²⁵ des services de l'inspection du travail ;

⁷²⁴P Ponsaers, in l'inspection du travail ou l'histoire d'un tigre en papier.

⁷²⁵Pour démontrer l'ineffectivité du droit du travail en France,, dans son ouvrage intitulé « *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail* », publié aux éditions LGDJ, en 2011, M Yann Leroy s'appuie sur l'insuffisance du contrôle et des sanctions en droit du travail, des règles ineffectives parce que peu contrôlées et peu sanctionnées par des inspecteurs du travail, du fait du manque de moyens humains et matériels ; les taux

- la législation qu'il doit appliquer paraît très complexe : plusieurs règlements et textes d'application demeurent souvent peu clairs et en contradiction avec la loi ; par ce fait, ils ne peuvent que freiner la pratique de l'inspecteur du travail ;
- il agit et évolue dans un milieu suffisamment dégradé et dans un cadre de procédures lentes et longues.

Pour éviter que son efficacité soit perçue comme une fatalité, les Etats parties ont intérêt à multiplier le nombre des inspecteurs du travail, améliorer leurs conditions de vie et de travail, les adapter aux évolutions de leurs métiers à travers plusieurs séminaires de formation⁷²⁶, pour leur permettre d'être plus aptes à gérer les abus commis par les employeurs au moment de la rupture du contrat de travail d'une part ; et dans le règlement des conflits individuels de travail d'autre part.

de poursuites et de condamnations relativement faibles ; des sanctions et des peines insuffisantes ou inadéquates. (v op cit, p 27 et s.). En effet, dans les années soixante-dix, une partie de la doctrine travailliste a commencé à souligner l'insuffisance du contrôle des règles de droit du travail, opéré par l'Inspection du travail, et celle des sanctions-essentiellement sur un plan pénal- prévues et surtout prononcées à l'encontre de ceux qui ne respectent pas cette législation. Plusieurs auteurs, au premier rang desquels il faut citer le Pr Javillier, ont alors qualifié le droit pénal du travail, et par voie de conséquence le droit du travail lui-même, d'ineffectif. De leur point de vue, le droit du travail est, en partie, ineffectif parce que les obligations qu'il pose sont insuffisamment contrôlées et que ses violations s'avèrent peu sanctionnées. Pour cela, une sévérité des peines semble souhaitable.

⁷²⁶v Supra. p 200 ; P Yves Loua – Mabika, Les entraves à l'exercice des pouvoirs de l'inspecteur du travail au Congo : cas de la région du Kouilou, *mémoire* pour l'obtention du diplôme de l'école nationale d'Administration et de magistrature, filière : inspection du travail, année 1993, p 21 et s. A FOKO ; Recherches sur les risques professionnels en droit social (cas du Cameroun), *Revue africaine des sciences juridiques*, Université de Yaoundé, vol, 6 n°1, 2009, p 27 et s ; Justet Luc, *L'inspection du travail*, Presses universitaires de Rennes, 2013, p 89 et s.

TITRE 2 : Les abus à l'occasion de la rupture du contrat de travail et dans le règlement des litiges

328. Après l'embauche du salarié, s'ensuit l'exécution du contrat de travail permettant à chacune des parties de respecter ses engagements ou obligations nées du contrat. Toutefois, celui-ci peut évoluer, notamment par sa suspension ou encore sa modification. Pendant l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit veiller au respect des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité pour préserver la santé des travailleurs, jusqu'à leur sortie de l'entreprise.

329. A ce sujet, l'histoire de la rupture du contrat de travail est marquée par quatre lois importantes en France dont la dernière- la loi du 25 juin 2008-marque un profond changement de logique avec les trois précédentes. Le législateur intervint, d'abord par la loi du 27 décembre 1890 qui institua l'obligation de respecter un délai de préavis et permit un recours en dommages-intérêts contre le congédiement abusif. La loi du 19 juillet 1928 tenta d'aller plus loin en donnant au juge un rôle dans le contrôle de la rupture unilatérale du contrat. L'évolution majeure du droit de la rupture du contrat de travail intervint en 1973 et substitua le concept de licenciement à l'ancien congédiement⁷²⁷. Au milieu des années 1970 est ainsi mis en place un régime de la rupture du contrat de travail⁷²⁸. L'extinction prématurée d'un contrat de travail peut être le fruit d'un événement de force majeure ou le résultat de l'accord des parties qui décident de mettre fin à leurs relations en fixant les modalités de liquidation du rapport contractuel. Cependant, il est plus fréquent que la rupture soit unilatéralement décidée par l'une des parties⁷²⁹ ou occasionnée par d'autres causes (Chapitre 1). Mais avant la rupture du contrat travail, au regard de nombreuses irrégularités commises par les parties, plusieurs conflits de travail peuvent opposer les contractants, lesquels nécessitent un règlement qui pourra être soit amiable, soit judiciaire (Chapitre 2).

⁷²⁷ v A Lecompte, « La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée », *RTD civ.* 1930, p 487 ; A Rouast, « La rupture abusive du contrat de travail », *D H* 1928, chron. p 8.

⁷²⁸ S Tournaux, *op cit*, p 347 et s.

⁷²⁹ P Ngaka, *op cit*, p 161.

Chapitre 1-Les abus à l'occasion de la rupture du contrat de travail

330. Dans le système juridique libéral consacré par le code civil, ou par des lois des Etats parties à l'OHADA et qui s'en sont inspiré fortement⁷³⁰, le contrat de travail constituant la source normale et quasi exclusive des rapports individuels, il appartient aux seules parties de décider de la durée de la convention et des modalités suivant lesquelles elle prendra fin. Suivant une conception purement civiliste, le régime juridique de la rupture caractérisé par le droit de résiliation unilatérale de « chaque partie », est dominé par le double principe de la liberté et de la réciprocité. Liberté de rompre le contrat de travail à durée indéterminée, à tout moment, sans avoir à justifier sa décision, sans avoir à verser une quelconque indemnité au concontratant. Ce principe supporta quelques limitations. Réciprocité des droits et des obligations des deux parties au contrat de travail qui s'entend de deux façons : réciprocité parce que le droit de la rupture doit être le même pour l'employeur et pour le salarié, ce qui signifie que les règles du licenciement doivent être analogues à celles de la démission ; réciprocité aussi parce que le droit est souvent, en même temps, une obligation ; ainsi, par exemple, le préavis est pour le salarié un droit mais également une obligation⁷³¹ tel que le prévoit le législateur.

330bis. Néanmoins dans le contexte africain, les écarts constatés dans les relations qui existent entre le salarié et l'employeur, depuis la formation du contrat de travail et son exécution, n'épargnent pas l'extinction de la relation professionnelle. On peut s'en convaincre aisément en s'appuyant sur le licenciement (**Section 1**) d'une part, et sur d'autres causes pouvant entraîner le départ du travailleur subordonné de l'entreprise (**Section 2**).

⁷³⁰ v le Code des obligations civiles et commerciales du Sénégal ; RDC, Code civil congolais des obligations

En ce qui concerne le Nouveau Code des Obligations Civiles et Commerciales du Sénégal, la première partie du COCC adoptée par la Loi n° 63-62 du 10 juillet 1963 couvrait les règles générales du droit des obligations. Elle est entrée en vigueur le 15 janvier 1967 en même temps que la seconde partie (Loi n° 66-70 du 13 juillet 1966) relative aux contrats spéciaux. La troisième partie est consacrée à la garantie des créanciers (Loi n° 76-60 du 12 juin 1976). La quatrième partie (Loi n° 85-40 du 29 juillet 1985) portant Code des sociétés et du groupement d'intérêt économique bouclait le processus d'ensemble de cette législation éditée sous le Titre Unique de Code des Obligations Civiles et Commerciales.

⁷³¹ Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, p 473.

Section 1- Le licenciement

331. Pendant de nombreuses années, le droit de résiliation unilatérale a été considéré comme inhérent à l'indétermination de la durée du contrat et, par voie de conséquence, reconnu aussi bien au profit de l'employeur qu'au profit du salarié. Cette philosophie libérale liée à la liberté de gestion permet de comprendre le régime juridique du licenciement, dont le motif n'avait pas été indiqué par l'employeur dans la lettre de congé, et qui engageait la responsabilité de ce dernier en cas de litige qu'à la condition, le plus souvent impossible à réunir, de preuve, incombant au salarié demandeur, d'un abus du droit caractérisé⁷³². Par ailleurs, à la suite des réformes successives intervenues en France, le droit du licenciement paraît complexe, car il existe plusieurs régimes juridiques selon la qualification donnée au licenciement, notamment en ce qui concerne la cause réelle et sérieuse invoquée par l'employeur : le licenciement pour motif personnel ou le licenciement pour motif économique, et aussi en ce qui concerne le nombre de salariés licenciés par l'employeur : le licenciement individuel qui ne concerne qu'un seul salarié ou le licenciement collectif qui concerne plusieurs salariés pour motif économique. Ces deux grands types de licenciements se cumulent ; ainsi par exemple : le licenciement individuel peut être un licenciement pour motif personnel ou un licenciement pour motif économique⁷³³. Le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail reprend ces catégories⁷³⁴. Le terme « licenciement⁷³⁵ » signifie la « cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur⁷³⁶ ». Le contentieux de la rupture du contrat de travail à durée

⁷³² Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, n° 462.

⁷³³ *idem*.

⁷³⁴ V les art. 38 et s. AUDT.

⁷³⁵ G Auzero, L'exercice du pouvoir de licencier, *Dr social* 2010, 289 ; E Ballot, Le conflit des droits fondamentaux lors de la rupture du contrat de travail, *JCP S* 2012, 1168 ; S Béal, C Terrenoire, Le régime social des indemnités de rupture, *SSL* 2011, 7 ; X Blanc-Jouvan, Initiative et imputabilité, un éclatement de la notion de licenciement, *Dr social* 1981, 207 ; P Bouaziz, Cohérence et incohérence du droit du licenciement, *Drouvrier* 1984, 1 ; B Boubli, Force majeure et imputabilité de la rupture, *SSL* 1984, n° 203, 43 ; *La rupture du contrat de travail*, *Dr social* 1986, 570 ; P Chaumette, Réflexions sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail, *D.* 1986, chron. 68 ; V Cottereau, Retour sur le contrôle jurisprudentiel du licenciement pour motif personnel, *JCPS* 2008, 1419 ; G Couturier, Quel avenir pour le droit du licenciement, perspective d'une régulation européenne, *Dr social* 1997, 75 ; Petites histoires de nullités du licenciement, *Dr social* 2011, 1218 ; A Leport, H Guyot, Polémiques autour du pouvoir de licencier dans la société par actions simplifiée, *JCP S* 2010, 1067 ; E Jeansen, Droit des incapacités et extinction de la relation de travail, regard sur une rencontre, *JCP S* 2008, 1130 ; F Favennec-Héry, Un nouveau droit de la rupture du contrat de travail, *Dr social* 2008, 660 ; Rupture du contrat de travail, vers une accentuation du formalisme ? , *Dr social* 2009, 818 ; F Gaudu, Les nullités du licenciement et le principe « pas de nullité sans texte », *Dr social* 2010, 151 ; P Waquet, Les ruptures du contrat de travail et le droit du licenciement, *RJS* 2004, 675 ; J-M Verdier, Sur le nouveau droit du licenciement, *Dr social* 1976, 1 ; C Radé, Transaction et sécurisation des procédures de licenciement, l'équation est-elle vraiment parfaite ? , *Dr social* 2008, 986 ; J-E Ray, Facebook, le salarié et l'employeur, *Dr social* 2011, 128 ; J Savatier, L'obligation d'énoncer les motifs du licenciement et sa sanction, *Dr social* 1991, 59 ; L'entretien préalable au licenciement, *Dr social* 1991, 259 ; J Pélissier, Observations à propos de la notion de licenciement individuel, *Mélanges G-HCamerlynck*, 1978, 83 ; *Le nouveau droit du licenciement*, Sirey, 2^e édition, 1980.

⁷³⁶ Convention n°158 concernant la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur, adoptée le 02 juin 1982 à Genève, entrée en vigueur en 1985 ; P baucrit et Nsiret, *Droit social*, éd-Durod, 2009 / 2010 p94 ;

indéterminée par l'employeur est sans conteste de loin le plus abondant en droit du travail, à cause de divers facteurs, telle la précarité de l'économie⁷³⁷, aggravée par les guerres civiles. Le licenciement peut concerner les travailleurs ordinaires (§1) ou encore les travailleurs protégés⁷³⁸ (§2).

⁷³⁷ A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éd. L'harmattan, 2000.

⁷³⁸ Cette distinction est confirmée par le projet d'Acte uniforme OHADA. V les articles 39 ; 179 AUDT.

§1- Le licenciement des travailleurs ordinaires

332. Pour prononcer leur licenciement, l'employeur doit tenir compte du motif légitime (A) pouvant justifier la résiliation du contrat de travail, la procédure déterminée par la loi et l'indemnisation du salarié (B).

A. Le motif légitime du licenciement

333. Le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse (1). A défaut, il devient arbitraire ou abusif⁷³⁹ (2).

1. La légalité du motif légitime du licenciement

334. Malgré l'absence de définition du concept de motif légitime⁷⁴⁰, la nature de la cause du licenciement permet de distinguer le licenciement pour motif économique (a) du licenciement pour motif personnel (b).

a. Le licenciement pour motif économique

335. Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification⁷⁴¹ d'un élément essentiel du contrat de travail consécutives à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques⁷⁴² Cette définition s'inspire de l'article L 1233-3 du code du travail français tel qu'il était avant sa modification en 2016 par la loi du 8 août 2016 dite Loi El Khomri⁷⁴³.

⁷³⁹ La cause réelle suppose celle qui est objective et vérifiable. Alors que le motif sérieux peut être ou non fautif (exemple insuffisance professionnelle).

vBC Amoussou., *op cit*, p194 ; art. 145 du code du travail du Bénin ; art. 145 du code du travail du Tchad.

⁷⁴⁰ A Iloki., *op cit*, p24.

⁷⁴¹ *V infra*, p 115.

⁷⁴² v Codes du travail: Togo, art-71 et s ; Tchad, art 129 Cameroun, art. 40-2.

⁷⁴³ Article L1233-3 tel que modifié par la LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 67.

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

Pour le juge Auguste Iloki, la diminution de l'activité de l'établissement ou la réorganisation intérieure constituent les critères d'identification du motif économique⁷⁴⁴, tel qu'indiqué par l'art. 39 al.5 du Code de travail congolais « en cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, l'employeur doit saisir par écrit les délégués du personnel ». Ainsi, le licenciement individuel ou collectif pour une diminution de l'activité de l'établissement ne saurait être le fondement d'une réduction du personnel lorsque cette structure ne souffre pas de difficultés économiques⁷⁴⁵. C'est dire que l'employeur ne doit pas user des ruptures du contrat de travail comme instrument d'amélioration de la compétitivité de son établissement, mais il peut réorganiser l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité comme en France en invoquant une réorganisation intérieure qui est un motif économique distinct des difficultés économiques. Cependant, il ya lieu de souligner que le licenciement pour motif économique concerne le plus souvent⁷⁴⁶ plusieurs travailleurs. Autrement dit, il s'agit d'un licenciement collectif⁷⁴⁷ qui s'oppose au licenciement individuel.

b. Le licenciement pour motif personnel

336. C'est un motif tenant au salarié, avec ou sans faute de sa part. Le licenciement pour motif personnel inclut les situations d'inaptitude à tenir l'emploi pour des raisons de santé, d'incompétence ou d'insuffisance professionnelle ou de tout comportement constitutif de faute professionnelle d'une faute suffisamment sérieuse pour justifier la rupture du contrat. La

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4. ° A la cessation d'activité de l'entreprise.

⁷⁴⁴ A Iloki,, Le licenciement individuel en droit congolais et en droit français, Thèse pour le doctorat d'état en Droit, université de Paris 2, 1984, p 47 ; Hubert Flichy, *Licenciement*, 9^e édition, Delmas, 2003, p47 e s

⁷⁴⁵ C A Ouagadougou, 15 mars 1994, PPIL c/DZ IRBD n°26, juillet 1994, p 302 (suppression d'un poste de coordonnatrice, licenciement avant réorganisation, licenciement inhérent à la personne du travailleur, licenciement abusif).

⁷⁴⁶ J Verdier, A coeuret, M A Souriac, *op cit*, p 451.

⁷⁴⁷ v supra, n° 608 et s.

faute est un manquement à une obligation de faire ou de ne pas faire. Pour le travailleur, elle sous-entend le non respect de la réglementation en vigueur dans une entreprise. La faute professionnelle est celle qui est commise à l'occasion de l'exercice d'une activité professionnelle.

337. On distingue la faute légère, la faute lourde ou faute grave. La faute légère est une bévue, un manquement passager, une légèreté inhabituelle, la traduction de l'adage selon lequel « nul n'est infailible ». La faute légère ne peut conduire au licenciement, sauf si elle est répétée, et dans ce cas elle peut devenir en fonction des circonstances une faute grave, voire lourde. Autrement dit, la faute légère répétitive peut être assimilée à une faute grave ou lourde. En effet, la faute lourde suppose l'intention de nuire à l'employeur. Lorsqu'il est légitime, le licenciement intervient soit pour une faute lourde, soit en dehors de toute faute lourde. Pour la doctrine, au regard de ses effets, la faute lourde est celle dont le caractère de gravité est tel qu'elle prive le travailleur de son droit au préavis.⁷⁴⁸ Autrement dit, le salarié commet une faute lourde chaque fois que l'exécution des actes matériels de nature professionnelle est entachée d'une irrégularité qui ne peut s'expliquer que par une méconnaissance des règles de la profession et une intention de nuire à l'employeur. De même la faute grave n'entraîne révocation du droit à préavis que si elle est suffisamment grave, c'est-à-dire si elle peut causer ou est la cause d'un préjudice à l'employeur⁷⁴⁹. Le Code du travail béninois en donne une énumération non exhaustive : l'insubordination, la malversation, les voies de fait, la violation du secret professionnel, l'état d'ivresse, la violation du contrat de travail⁷⁵⁰. On peut ajouter : l'absence non autorisée, la négligence professionnelle, le travail pour le compte d'un tiers, les activités commerciales personnelles, les condamnations encourues susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'agent, l'acte de fraude, les vols et abus de confiance qualifiés pénalement ou non⁷⁵¹.

338. En s'appuyant sur la jurisprudence, le juge chercheur Auguste Iloki observe que les juridictions sociales révèlent l'existence d'une grande diversité de fautes lourdes des

⁷⁴⁸ v A Iloki, *Le licenciement individuel en droit congolais et en droit français*, Thèse pour l'obtention du Doctorat d'Etat en Droit, Université de Paris 2, 1984 p 178.

⁷⁴⁹ v F Mounguengue, *op cit* p 41 ; *infra*, p 93.

⁷⁵⁰ N Mede, *op cit*, p 191. La convention collective générale du Bénin ajoute à ces différentes causes précitées la concurrence déloyale, l'abandon de poste sans justification.

⁷⁵¹ TPC Brazzaville, 29 avril 1988 TPOM n°718, du 2 juillet 1989, p 271.

travailleurs qui rendent, leur licenciement légitime en doit du travail congolais⁷⁵², au nombre desquelles il ya la mauvaise exécution du travail, corroborée par les négligences professionnelles caractérisées ayant entraîné pour l'entreprise une grosse perte économique ; les indécidités qui se justifient par un certain nombre d'actes frauduleux commis par le salarié lors de l'accomplissement de ses tâches, par exemple le manquant d'argent constaté chez un caissier au moment de son contrôle⁷⁵³, le détournement de tickets par une employée chargée d'encaisser l'argent provenant de la vente des tickets⁷⁵⁴, le détournement des fonds au préjudice de l'employeur, la complicité de détournement, les malversations, la dissimulation de recettes, la manipulation d'un compte caisse, le déficit de caisse ;⁷⁵⁵ les vols, notamment, le vol de deux draps dans un magasin⁷⁵⁶ par une salariée dissimulés dans un sac à provision, le vol de savons et de savonnettes par un salarié responsable d'un rayon d'activité,⁷⁵⁷ le vol de boites d'insecticides par le Sieur B... d'une valeur à peine de 14.000F CFA,⁷⁵⁸ le vol de deux cartons de pointes par le salarié N...⁷⁵⁹, le vol de trois sacs d'aliments de bétail⁷⁶⁰, le vol de plusieurs effets par un domestique au préjudice de l'employeur, lesquels ont été retrouvés à son domicile⁷⁶¹, le vol d'un carton de poissons⁷⁶².

Font également partie de la mauvaise exécution du contrat de travail, les manquements intentionnels⁷⁶³, le ramassage par un travailleur d'une enveloppe contenant la paie de son collègue et sa non restitution au propriétaire par ce salarié⁷⁶⁴, le faux et usage de faux⁷⁶⁵. Il en

⁷⁵² A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éd. L'Harmattan, 2000, p 26 et s. D'après le juge A Iloki dans son ouvrage précité, aucune définition légale n'est consacrée à la faute lourde. Toutefois, la réforme issue de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 fournit une liste non limitative de certains faits constitutifs de fautes lourdes lorsqu'ils sont commis au cours d'une grève.

Un courant doctrinal (F Mounguengue, *op cit*, p 41) semble s'appuyer sur la jurisprudence, qui voit dans la mauvaise exécution des actes de nature professionnelle une qualité propre de faute lourde, pour penser que « le salarié commet une faute lourde chaque fois que l'exécution des actes matériels de nature professionnelle est entachée d'une irrégularité qui ne peut s'expliquer que par une méconnaissance des règles de la profession . Cette faute n'entraîne révocation du droit à préavis que si elle est suffisamment grave, c'est-à-dire si elle peut causer ou est la cause d'un préjudice à l'employeur » ... Par contre en droit français, ces différents exemples illustrent bien des fautes graves, lesquelles nécessitent l'intention de nuire, par exemple la destruction volontaire du matériel de l'entreprise.

⁷⁵³ Il s'agit de la somme de 5.707.710 francs CFA dans l'affaire rendue par le trib. de Poto-Poto à Brazzaville, le 30 juillet 1988, TPOM n° 721 du 16 septembre 1989, p 333.

⁷⁵⁴ Trib. Trav. Poto-Poto, Brazzaville, 25 juillet 1988, TPOM n°746 du 16 novembre 1990, p 400.

⁷⁵⁵ Cour d'appel, Brazzaville, arrêt soc. n°119 du 18 juillet 1990, rôle n°041/95 (inédit).

⁷⁵⁶ Trib. trav. Brazzaville, 30 juillet 1992, TPOM n°840 avril 1996, p 65

⁷⁵⁷ CA Brazzaville, arrêt social n°027 du 03 août 1995 (inédit)..

⁷⁵⁸ Trib. Trav ; Brazzaville, 6 avril 1981 rôle n°110, année 1980 reg.dél- n°68, année 1981 (inédit).

⁷⁵⁹ Trib. trav Brazzaville, 20 octobre 1980, rôle n°59, Reg. dél. n°106.

⁷⁶⁰ Trib ; trav ; ; Brazzaville 6 avril 1981, rôle n°110 année 1980, reg. dél. n°68 (inédit).

⁷⁶¹ Trib. trav. Brazzaville, 20 Octobre 1980, rôle n°59, reg. dél. n°106, année 1980 (inédit).

⁷⁶² Trib. Trav. Brazzaville, 20 oct. 1980, rôle n°104, année 1979, ref dél- n°97, année 1980, (inédit).

⁷⁶³ Trib.Trav. de Pointe-Noire, 7 février 1992, TPOM n°826, février 1995, p 23.

⁷⁶⁴ CA Brazzaville, arrêt soc. n°077, 25 mai 1996 (inédit).

va de même de l'insubordination se traduisant par l'humiliation de l'employeur en présence des clients en réaction à ses reproches faits au travailleur⁷⁶⁶, la résistance du travailleur aux injonctions de l'employeur⁷⁶⁷, les menaces à l'encontre du chef du personnel⁷⁶⁸, le refus obstiné et répété d'exécuter les tâches confiées⁷⁶⁹. D'autres faits caractéristiques du licenciement pour faute lourde dans l'espace OHADA sont : les rixes entre travailleurs⁷⁷⁰, les violences et voies de fait⁷⁷¹, les absences volontaires⁷⁷², les retards, la détention préventive, l'ivrognerie, l'état d'ébriété notoire, l'abandon de poste pendant une nuit ou deux jours, le départ en congé sans autorisation de l'employeur, la participation à une grève illégale⁷⁷³; alors que certains de ces éléments ne permettent pas en droit français de qualifier forcément une faute lourde comme l'abandon de poste.

339. Cependant, au regard de cette diversité de décisions judiciaires illustrant le motif légitime du licenciement de certains salariés congolais, grâce à un excellent travail de recherche du magistrat Auguste Iloki, il y a lieu de faire quelques observations pertinentes ci-après :

Tout d'abord, les fautes précitées qui couvrent la période de 1980 à 2000 se répètent jusqu'à maintenant ; les mêmes réalités sont vécues dans tous les Etats membres de l'Ohada⁷⁷⁴.

De plus, tout en encourageant pas les salariés à briller par des comportements illégaux qui les exposerait aux licenciements légitimes, il est tout de même possible de constater que certaines de ces fautes ayant entraîné leur congédiement sans droits paraissent légères, à la rigueur elles traduisent tout simplement la misère du salarié exploité par l'employeur. Dans la

⁷⁶⁵ Trib.Trav. Poto-Poto, Brazzaville, 6 juin 1988, TPOM n°719 du 16 juillet 1989, p 291.

⁷⁶⁶ Trib.Trav. Brazzaville, 21 avril 1975, rôle n°17, année 1975, Réf Dél . n°49, année 1975 (inédit).

⁷⁶⁷ Trib..Trav. Brazzaville, 27 mars 1978 rôle n°83, année 1977, Reg Dél.n°35, année 1978.

⁷⁶⁸ Trib.Trav. .Brazzaville, 8 août 1988, TPOM n°744 du 16 oct. 1990, p 358.

⁷⁶⁹ CA Brazzaville, arrêt soc. n°154 du 5 décembre 1996, rôle n°040, année 1993, inédit.

⁷⁷⁰ Trib..Trav. Poto-Poto Brazzaville, 30 juillet 1988 TPOM n°717 du 16 juin 1989, p 248.

⁷⁷¹ Trib.Trav. Brazzaville, 22 nov. 1976, rôle n°69, année 1976 inédit.

⁷⁷² Trib.Trav. Poto – Poto Brazzaville, 14 mars 1988, TPOM n°713 du 16 avril.

⁷⁷³ V A , Iloki,*Le droit du licenciement au Congo*, éd. L'Harmattan, 2000, p 44 et s.

⁷⁷⁴ CS de Côte d'Ivoire, 21 mars 2002, TPOM n° 945/ 946, janvier, février 2005, p 18 (licenciement légitime, inaptitude professionnelle) ; CS de Côte d'Ivoire, 20 juillet 2006, TPOM 991/992, novembre / décembre 2008 (faute lourde, licenciement légitime, utilisation du véhicule de service à des fins professionnelles sans autorisation), Cour d'Appel de Dalos, 28 novembre 2005, TPOM 991/992, novembre/décembre 2008(faute lourde, absences injustifiées), trib - du Travail de Dimbokro , 18 avril 2006, TPOM 991/992 ; novembre / décembre 2008, (faute lourde, abandon de poste) ; Cour de cassation du Sénégal, 23 mai 2001, TPOM n°920 , décembre 2002 (licenciement légitime, absence de justification d'une longue absence) ; Cour d'Appel de Yaoundé 5 novembre 2002, TPOM 943/944,novembre / décembre 2004 (licenciement légitime, (indiscipline notoire) ; TPI de Cotonou, chambre sociale, 19 mai 2008 , TPOM n°1003 / 1004, , novembre / décembre 2009, p211 (licenciement légitime, travailleur de la banque faisant des opérations personnelles avec les clients de la banque),

mesure où le manque d'argent constaté chez un caissier,⁷⁷⁵, le déficit de caisse d'un montant négligeable de 438.875FCFA, le vol de deux draps dans un magasin, celui de savons et de savonnettes, le vol de vingt cinq boites d'insecticides d'une valeur de 14.000F CFA ... sont des infractions au sens du code pénal et des fautes au sens du droit du travail qui ne peuvent être commises que par des travailleurs qui perçoivent des salaires de misère, ne pouvant pas en réalité leur permettre de satisfaire correctement leurs besoins quotidiens, hebdomadaires, mensuels ou annuels. En revanche, il est impossible dans les mêmes entreprises que les salariés bien rémunérés de commettre les mêmes délits.

340. C'est dire que les pécadilles précitées devraient plutôt entraîner des mesures disciplinaires, le licenciement semblant ici une sanction disproportionnée : l'avertissement, la mise à pied de la part de l'employeur et non des licenciements légitimes pour faute lourde. Par contre, si elles étaient commises par les travailleurs mieux rémunérés, une sanction disciplinaire plus grave serait possible telle que la rétrogradation, la mutation disciplinaire, voire le licenciement à la condition qu'il y ait proportionnalité entre la faute et la sanction prononcée par l'employeur. En ce qui concerne l'humiliation de l'employeur en présence des clients en réaction aux reproches faits au travailleur, le chef d'entreprise doit également savoir que les reproches publics faits à une personne sont interdits. Il est mieux de corriger les manquements d'un travailleur dans un bureau sans attirer l'attention des tiers. Quand au retard⁷⁷⁶, il exerce évidemment une influence négative sur le rendement du salarié. S'il est isolé, l'employeur peut prononcer des sanctions disciplinaires⁷⁷⁷ à l'encontre du salarié. Il en va autrement quand les retards sont répétés. Ils exposent en principe le salarié au licenciement.

341. Seulement, ce que les législateurs ont méconnu au moment de la rédaction des Codes du travail non révisés depuis des années, c'est que généralement en milieu urbain, les salariés ne sont pas logés dans des bâtiments situés à proximité des lieux de travail. Dès lors, ils sont contraints de louer ou de construire dans des zones périphériques du Centre ville, endroit où sont concentrées les entreprises, surtout quand le travailleur est mal payé, par exemple un gardien ou un domestique, il va de soi qu'il va trouver uniquement un domicile très éloigné du siège de l'entreprise. A défaut d'être véhiculés par l'entreprise, pour se rendre au travail,

⁷⁷⁵ v infra, p 162.

⁷⁷⁶ *Infra*, p 163.

⁷⁷⁷ *Infra*, p73.

ils doivent soit marcher pendant des heures, soit emprunter des bus. Or ceux-ci ont souvent du mal à rouler normalement à cause des embouteillages dûs essentiellement au déficit des infrastructures routières, à la multiplication du parc automobile. C'est pourquoi, pour un parcours de trente (30) minutes, un chauffeur peut le couvrir en deux heures (02h). Il arrive même que certains cadres arrivent en retard à l'entreprise pour avoir préféré marcher que de se déplacer à bord de leurs voitures à cause des embouteillages. Ainsi, de nos jours, dans certaines villes africaines comme Pointe-Noire, Kinshasa, les juges ont intérêt à bien apprécier les faits avant de prononcer des licenciements à l'endroit des salariés du fait du retard. A propos du congé sans autorisation de l'employeur, il peut aussi résulter du fait des salariés qui sont privés de congés pendant plusieurs années, ne sachant que faire face à certaines urgences familiales ou personnelles. Par ailleurs, la doctrine fait observer que le licenciement légitime peut être prononcé en dehors de toute faute professionnelle.⁷⁷⁸ Il peut dans ce cas résulter du comportement du travailleur ou être la conséquence d'un motif qui lui est étranger. Dans la première hypothèse, on peut citer à titre illustratif : la prolongation de maladie non justifiée par un certificat médical, la perte de confiance...⁷⁷⁹ La seconde hypothèse correspond au cas de suppression de poste, due par exemple à l'automatisation de l'entreprise⁷⁸⁰, le fait du prince⁷⁸¹, l'africanisation d'un poste de travail concernant essentiellement des fonctions d'encadrement dans la mesure où il s'agit de permettre à des autochtones d'accéder à des postes historiquement ou techniquement réservés à des salariés étrangers... Si pour tous ces cas précités le licenciement paraît fondé en droit, il existe d'autres situations plus graves au cours desquelles les abus vécus par les travailleurs en matière de rupture du contrat de travail sont fréquents. C'est pourquoi en pareilles circonstances, on parle de licenciement abusif.

2. Le licenciement abusif

342. Si dans le licenciement pour motif légitime, l'employeur est couvert par la loi ; en cas de licenciement abusif, il outrepassé ses pouvoirs en congédiant illégalement son salarié placé sous son autorité. Dès lors, il lui cause un dommage. Ce licenciement est généralement fondé

⁷⁷⁸ A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éd. L'Harmattan, 2000, p 65.

⁷⁷⁹ TPC Brazzaville, arrêt soc., n° 012 du 30 janvier 1987, année 1987 rôle p 11/83, inédit.

⁷⁸⁰ Trib.Trav. Brazzaville, 24 mars 1975, TPOM n°407, 2 décembre 1975, p 467.

⁷⁸¹ C'est fréquemment le cas où l'administration impose, en vertu de son pouvoir de modification unilatérale, des obligations nouvelles à son cocontractant. Il s'agit là d'une construction jurisprudentielle en matière administrative. Le juge social s'y est référé pour justifier la rupture du contrat de travail en dehors de toute faute lourde ; Trib.Trav. Brazzaville, 4 décembre 1974, TPOM n°396 du 2 juin 1975, p 228 .

sur un motif imaginaire ou arbitraire, tel que l'exprime l'art. 42 al. 3 de la loi 6/96 du 6 mars 1996 instituant un Code du travail au Congo Brazzaville en ces termes « sont réputés abusifs, les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un groupe politique, religieux ou philosophique, à un syndicat déterminé ». ⁷⁸² Pour s'en convaincre, il suffit de s'inspirer de la jurisprudence congolaise (a) ou de celles d'autres Etats membres de l'OHADA (b) portant sur le licenciement abusif.

343.

a. Pour le Congo Brazzaville

On peut énumérer :

- Le licenciement abusif dû au défaut de vérification des faits imputés au salarié

En principe, avant de prononcer un licenciement, l'employeur doit rapporter la preuve ⁷⁸³ du motif réel et sérieux du fait justifiant la rupture du contrat de travail qui le lie à son salarié. Aussi, devra-t-il s'entourer de toutes les précautions nécessaires pour réussir l'organisation de son entretien avec le travailleur dont la rupture du contrat de travail est envisagée. C'est lors de cette ultime rencontre qu'il devra s'assurer de la véracité des faits susceptibles de justifier sa décision. ⁷⁸⁴ En adoptant un comportement contraire sur des faits fallacieux, l'employeur s'expose aux sanctions prévues par la loi au sujet du licenciement abusif, comme l'illustrent les cas suivants : le vol de planches non établi, ⁷⁸⁵ l'inexistence de la faute alléguée dans l'affaire opposant les établissements I à D ⁷⁸⁶.

- le licenciement abusif dû à l'absence de faits fautifs

⁷⁸² v Codes du travail : Cameroun, art. 39 – 1 ; Sénégal, art.56 ; Togo, art. 63 ; art. 110 APAUDTrav.

⁷⁸³ v art. 39 – 3 du Code du travail camerounais.

⁷⁸⁴ A Iloki, *op cit*, p 82.

⁷⁸⁵ Trib.Trav.Brazzaville, 13 mai 1968, TPOM n°278 du 16 avril 1970, p 6153- « ... attendu qu'il résulte des considérations qui précèdent que le licenciement de B... a été prononcé avec légèreté blâmable, le rendant abusif... ».

⁷⁸⁶ Trib.. Trav.. Brazzaville 2 décembre 1974, TPOM n° 394 du 2 mai 1975 p 184.

Il ressort du jugement rendu qu'aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que D... permet pouvait également piloter la Toyota 580 AA4 accidentée habituellement conduite par S... qui avait l'obligation tous les soirs de la déposer à partir de 19 à domicile de son employeur ; qu'il n'est pas davantage prouvé que le jour de l'accident D... était au volant de la Toyota ; que c'est donc uniquement parce qu'il se trouvait dans le véhicule au moment de l'accident qu'il a été licencié ; qu'il est pour le moins surprenant que les établissements I aient pu prendre une telle décision sans procéder à une enquête sérieuse qui leur aurait permis d'établir le rôle exact joué dans la réalisation de l'accident...

Il en est ainsi quand le motif du licenciement paraît fallacieux⁷⁸⁷, non sérieux⁷⁸⁸, suite à une mutation non prévue dans le contrat individuel de travail,⁷⁸⁹ aux poursuites pénales n'ayant pas encore abouti à une condamnation pénale⁷⁹⁰.

-Le licenciement abusif résultant de l'attitude désobligeante de l'employeur

Son attitude devient désagréable quand il procède au licenciement arbitraire, par exemple l'inobservation de la loi programme sur l'africanisation des cadres⁷⁹¹, le refus de fournir des tâches au salarié⁷⁹², la violation d'un arrangement amiable, le non-paiement des salaires, l'interruption du contrat de travail d'un membre du syndicat de base sans se référer à la Commission des litiges⁷⁹³, en violation de l'article 176-1 du Code congolais du travail.⁷⁹⁴

b. Dans d'autres Etats membres de l'espace OHADA

344. D'autres licenciements abusifs sont vécus au sein des différents Etats membres⁷⁹⁵ de l'espace OHADA dont le Bénin et le Burkina Faso.

⁷⁸⁷ Trib.Trav. de Pointe-Noire, 7 Juin 1974, TPOM n° 419 du 2 Juin 1976, p 234 ; Trib. Trav. Pointe noire, soc, rôle n° 119, année 2014, Répertoire du 24 avril 2015, affaire K Ph. C/ Sté SOPECO (jugement inédit) ; Trib. Trav. Pointe noire, soc, rôle n° 110, année 2013, repertoire n° 15.29/5/15, affaire Tchibinda W A C/ Sté Halliburton Congo.

⁷⁸⁸ Trib.Trav. de Pointe-Noire, 7 février 1975, TPOM n° 428 du 2 novembre 1976, p 437.

⁷⁸⁹ Trib.Trav. Brazzaville 7Juillet 1975, TPOM n°427 du 16 octobre 1975, p 409.

⁷⁹⁰ Trib. Trav. Brazzaville, 10 mars 1997, rôle n°240, année 1996,Rep. n°04 année 1997.

⁷⁹¹ Trib.Trav. Pointe-Noire, 17 mai 1976, TPOM n°416 du 16 avril 1976, p 169. « Attendu qu'au mépris de la loi-programme sur l'africanisation des cadres, D... a Licencié T... pour le remplacer par un expatrié ; attendu que dans ces conditions le licenciement de T...revêt un caractère abusif justifiant l'allocation de dommages-intérêts... ».

⁷⁹² Trib. Trav. Brazzaville, 30 juillet 1990, TPOM n° 770 , 16 décembre 1991, p 469.

« ...Qu'en prenant comme prétexte la non-exécution des tâches qui pourtant ne lui étaient jamais confiées, la société A... commis un abus de droit dissimulant par là sa volonté inavouée de se séparer du requérant pour des raisons autres que celles dictées par les obligations découlant du contrat de travail, qu'il échet de dire et juger que le licenciement du requérant est abusif et de déclarer ce dernier bien fondé en son action... ».

⁷⁹³ C A de Brazzaville, arrêt social n°041/94, année 1996.

⁷⁹⁴ D'après cet article « tout licenciement d'un délégué du personnel envisagée par l'employeur ou son représentant doit être à l'autorisation de la commission de litige prévus à l'article 39 .. ».

⁷⁹⁵ **Cameroun** : le licenciement abusif caractérisé par l'abandon des griefs portés dans la lettre de licenciement et non établis, travailleur acquitté dans l'instance pénale, détournement allégué non établi (Trib. du Mfoundi, 5 janvier 2009, TPOM 1019/10120, mars-avril 2011, p 70), absence de la preuve intangible de la faute, confirmation de l'appréciation des juges du fond (Cour d'appel de Yaoundé, 24 juin 2009, TPOM 1023/1024, juillet-août 2011, p 142) ; **Côte-d'Ivoire** :Le licenciement motivé par le sexe, l'âge⁷⁹⁵, la race, le lien ethnique ou de parenté du travailleur ; **Mali** : le licenciement abusif faute d'indication de motif dans la notification de licenciement, le congédiement pour vol allégué mais non établi ; le licenciement déçu par une mise en congé illimitée (Trib. Trav. de Bamako, 1^{er} octobre 2007, TPOM 1013/1014, septembre-octobre 2010, p 189 ; **Sénégal** : le licenciement pour des fautes lourdes alléguée mais non établies par l'employeur auquel incombait la preuve ; le licenciement pour abandon de poste allégué mais non établi (Trib. Trav. de Dakar, 31 août 2009, TPOM 1007/1008, mars-avril 2010, p 62 ; le licenciement à la suite d'une mutation non prévue au contrat et sans le consentement du travailleur (Trib. Trav. de Dakar, 12 mai 2009, TPOM 1007/1008, mars-avril 2010, p 52) ; **Togo** : le licenciement abusif du fait des absences irrégulières non établies, la détention ne constituant pas

-Le Bénin

En ce qui concerne l'état du licenciement abusif dans ce pays, comme le souligne la doctrine le droit de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée admis par le code du travail n'est pas un droit absolu, et l'abus de ce droit rend la rupture du contrat abusive. La notion d'abus de droit dont le contenu est assez délicat à cerner est d'une construction essentiellement doctrinale et jurisprudentielle. Sa détermination passe par la recherche de l'intention du contractant fautif, recherche tenant compte nécessairement de certains facteurs psychologiques ou subjectifs dont l'évidence ne fait pas toujours l'unanimité de la doctrine. Raison pour laquelle, certains auteurs décèlent l'abus de droit dans les mobiles personnels de l'auteur de la rupture. D'autres cherchent à déduire le l'abus de droit du déséquilibre entre la valeur de l'acte fautif et le but social visé par le législateur en établissant ou en réglementant le droit. Enfin pour d'autres auteurs, il faut retenir l'abus de droit dans les cas où l'acte de rupture du contrat n'est pas justifié par un intérêt légitime⁷⁹⁶. La théorie de l'abus de droit a fait l'objet d'une très large application dans les relations entre employeurs et salariés, essentiellement en matière de licenciement où les tribunaux retiennent comme critère le plus constant de l'abus de droit l'intention dolosive, les motifs illégitimes ou illégaux⁷⁹⁷. Ainsi, le code du travail béninois a prévu l'éventualité du licenciement abusif tout en indiquant en même temps la réparation à laquelle doit s'attendre la victime d'une telle rupture abusive⁷⁹⁸. D'autres cas de licenciements abusifs ont été dégagés par la jurisprudence.

∞ Les cas de licenciement abusif fixés par le législateur

La lecture du code du travail béninois nous permet de relever des cas de licenciement abusif prévus par la loi, au nombre desquels il ya :

- le licenciement motivé par le sexe⁷⁹⁹, l'âge, la race, le lien ethnique ou de parenté du travailleur (art. 4 du Code du travail) ;

une absence irrégulière⁷⁹⁵ ; **Gabon** : licenciement abusif, violation de la procédure, absence de faute du travailleur (Cour d'appel de Port Gentil, 22 juillet 2008, TPOM 1009/1010, mai-juin 2010, p 96) ...

⁷⁹⁶ v B Amoussou, *op cit*, p 197 et s.

⁷⁹⁷ Idem.

⁷⁹⁸ v l'art. 52 du code du travail.

⁷⁹⁹ Le licenciement d'une salariée du fait qu'elle s'est mariée en l'absence de son employeur est abusif (C A Cotonou, arrêt n° 13 du 27 août 1981 :

« Attendu que la lettre de licenciement en date du 25 juin 1979 doit porter les motifs du licenciement ; que dans le cas d'espèce il semble qu'il est surtout reproché à G. C. le fait de s'être mariée en l'absence de son employeur ;

Que ce motif n'est ni sérieux ni pertinent ;

Que les motifs fallacieux invoqués par le Directeur des établissements D...

- le licenciement motivé par les opinions du travailleur (art. 5 du code du travail), notamment les opinions politiques, philosophiques et religieuses du salarié au respect desquelles celui-ci a droit ;
- le licenciement motivé par l'appartenance ou la non-appartenance du salarié à un syndicat déterminé (art. 5 du Code du travail) ;
- le licenciement effectué sans raison professionnelle ou assorti de motif fallacieux ;
- Le licenciement prononcé sans préavis (art. 53 et 55 du Code du travail) ;
- le licenciement notifié sans écrit (art. 46 du Code du travail) ;
- le licenciement d'un délégué du personnel ancien ou candidat aux élections et ses suppléants sans autorisation de l'inspecteur du travail (art. 120 du Code du travail).

∞ Cas de licenciement abusif dégagés par les juges

Domaine jurisprudentiel par excellence, la rupture abusive du fait de l'employeur, les tribunaux, à l'occasion d'une diversité de décisions judiciaires, ont déterminé d'autres types de licenciements abusifs, pouvant susciter de la part du législateur une initiative créatrice et normative déterminante. Ainsi, pour les juges les fautes de l'employeur qui peuvent justifier un licenciement abusif proviennent de diverses circonstances, parmi lesquelles on peut relever :

- l'absence de notification par écrit de la rupture avec indication du motif et absence de motif légitime ;
- l'absence de preuve du motif allégué ;
- le motif du licenciement est étranger à l'intérêt du service ;
- le licenciement effectué suite au refus du travailleur d'exécuter des actes n'entrant pas dans ses fonctions ;
- le licenciement prononcé pour un fait très antérieur à la date du licenciement ;
- le licenciement pour manque de confiance fondé sur des présomptions ne s'inscrivant pas dans un contexte de constance et d'habitude contraire au caractère du fait isolé imputé au salarié⁸⁰⁰ ;
- le licenciement après la promotion à un emploi qui est tout aussitôt supprimé ;
- le licenciement à la suite d'une courte maladie ;

dissimulent sa volonté de se séparer de G. C. pour des raisons autres que celles dictées par l'intérêt des établissements D... ;

Qu'en agissant de la sorte, il avait en conséquence commis une faute génératrice de dommages-intérêts au profit de son employée ».

⁸⁰⁰ Cotonou, Cour d'appel, arrêt n°10 du 28 août 1980.

- le licenciement sur mouvement d'humeur de l'employeur ;
- le licenciement effectué avec malveillance, avec intention de nuire ;
- le licenciement accompagné de diffamation publique (intention de nuire) ;
- le licenciement consécutif à une rétrogradation abusive du salarié et contraire à la convention collective⁸⁰¹ ;
- Le licenciement de mauvaise foi⁸⁰² ;
- le licenciement concomitant avec une réclamation formulée par le travailleur⁸⁰³ ;
- le licenciement fondé sur un fait déjà sanctionné (double sanction)⁸⁰⁴ ;
- le licenciement du salarié mis à la retraite après un accident de travail⁸⁰⁵ ; le licenciement pour une faute du salarié sanctionnée tardivement⁸⁰⁶ ;
- le licenciement de la salariée du fait de son état de grossesse⁸⁰⁷ ;
- le licenciement tirant sa cause du port de la barbe par le salarié⁸⁰⁸ ;
- le licenciement déclaré abusif du fait de la suspension arbitraire et illimitée du contrat de travail du salarié⁸⁰⁹ ;
- le licenciement à la suite d'une demande de congé⁸¹⁰ ;
- le licenciement à la suite d'une revendication salariale⁸¹¹ ;
- le licenciement⁸¹² de la salariée ayant repoussé les avances de l'employeur qui l'a harcelée moralement⁸¹³ ;
- le licenciement suite à une absence de motivation de la rupture, non exécution d'un arrêt de la Cour d'appel⁸¹⁴ ;

⁸⁰¹ Cotonou, TPI, n° 17/77 du 21B mars 1977.

⁸⁰² Cotonou, Cour d'appel, 12 juin 2000, TPOM 967/968, p 210.

⁸⁰³ Cotonou, C A arrêt n°10 du 16 avril 1981.

⁸⁰⁴ C A de Cotonou, 7 avril 1990, TPOM 814, p 23 ; CA de Cotonou 8 mai 1991, TPOM 815 p 42 ; Cotonou CA 21 Janvier 1993, TPOM 834 p 167.

⁸⁰⁵ CA de Cotonou, 4 décembre 2002, TPOM 965/966, p143.

⁸⁰⁶ CA de Cotonou 16 octobre 2002, TPOM 967/968 p216.

⁸⁰⁷ CA de Cotonou, 11 mars 1993.

« Attendu qu'indiscutablement l'état de grossesse de dame R... constitue un motif non avoué de son licenciement en raison de ses absences fréquentes de son poste pour cause de maladie et diverses menaces liées à cet état, et de son remplacement par un nouveau personnel moins ancien et pourtant moins rémunéré qu'elle ; que le cas de dame R... dont la grossesse de 4 mois a été médicalement constatée et bien connue de son employeur s'insère bien dans ce cadre.

Attendu qu'au regard à tout ce qui précède, il échet de dire que le licenciement de dame R... est abusif ». v également tribunal du travail de Niamey, 11 octobre 2002, TPOM 945/946, janvier-février 2005, p 39.

⁸⁰⁸ C A de Cotonou arrêt n° 02/93 du 25 février 1993.

⁸⁰⁹ C A Cotonou, 19 Juin 2002, TPOM 971/972, p73.

⁸¹⁰ CA Cotonou, 13 mars 2002 ; TPOM 967/968, p73.

⁸¹¹ CA Cotonou, 4 décembre 2002 TPOM 967/968, p 211.

⁸¹² v B Amoussou, *op cit*, p 198 et s.

⁸¹³ TPI de Cotonou, chambre sociale, jugement n°62/03 du 08 décembre 2003.

- le licenciement d'une femme enceinte⁸¹⁵ ;
- le licenciement du fait de la modification de la situation juridique de l'employeur, impossibilité d'écarter les règles par convention⁸¹⁶ ...

-Le Burkina Faso

Au sens de l'art. 71 du code du travail burkinabé est abusif, le licenciement effectué sans motif légitime. Par conséquent, sont notamment abusifs conformément à cet article, les licenciements effectués dans les cas suivants :

- 1) Lorsque le motif invoqué est inexact⁸¹⁷,
- 2) Lorsque le licenciement est motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat, son statut sérologique à VIH réel ou supposé ;
- 3) Lorsque le licenciement est motivé par la grossesse de la travailleuse ou la naissance de son enfant ;
- 4) Lorsque le licenciement est motivé par le fait que le travailleur sollicite, exerce ou a exercé un mandat de représentation des travailleurs ;
- 5) Lorsque le licenciement est motivé par le dépôt d'une plainte du travailleur ou de tout recours contre l'employeur et/ou des autorités administratives ;
- 6) Lorsque le licenciement est fondé sur la discrimination prévue à l'art. 4 et/ou motivé par l'état matrimonial, les responsabilités familiales du travailleur⁸¹⁸.

Comme nous pouvons le constater, les motifs sont très variables et bien entendu cette énumération étant non exhaustive, il convient de s'intéresser à présent aux irrégularités relatives à la procédure préalable au licenciement d'une part ; et à l'indemnisation du salarié d'autre part.

⁸¹⁴ TPI Cotonou, 25 avril 2008, TPOM 1015/1016, janvier-février 2010, p 27.

⁸¹⁵ Trib. Trav. Cotonou (chambre sociale), 20 juillet 2009, TPOM 1013/1014, p 195.

⁸¹⁶ TPI Cotonou, 10 août 2007, TPOM 1015/1016, janvier-février 2010, p 31.

⁸¹⁷ Refus de l'employeur de donner du travail à la salariée, harcèlement sexuel (Trib. Trav. de Ouagadougou, 23 mars 2007, TPOM n° 1005/1006, Janvier-février 2010, p 17) ; le licenciement motivé par une prétendue malhonnêteté du salarié, le licenciement consécutif à une rétrogradation abusive du salarié et contraire à la convention collective⁸¹⁷ ; licenciement abusif car non notifié par écrit et sans respect du préavis ((Trib. Trav. de Ouagadougou, 31 octobre 2006, TPOM n° 1005/1006, Janvier-février 2010, p 16 ; licenciement du salarié pour avoir demandé une augmentation de salaire, licenciement abusif (Trib. Trav. de Ouagadougou, 21 octobre 2005, TPOM 1013/1014, septembre-octobre 2010, p 185.

⁸¹⁸ v Jurisprudence sur le licenciement abusif au Burkina Faso, TPOM 1011/1012, juillet-août 2010, p 144 et s.

B. La procédure préalable au licenciement et l'indemnisation du salarié

Dans un but de stabilité de l'emploi, le législateur a instauré un certain nombre de garanties minimales pour les salariés, applicables à tous les licenciements, qu'ils soient économiques ou pour motif personnel. C'est dire que tout licenciement doit obéir à une procédure (1) qui prend fin par l'indemnisation du salarié (2).

1. La procédure préalable au licenciement

345. En principe la procédure préalable au licenciement doit dépendre de la législation en vigueur dans chaque Etat partie⁸¹⁹. Néanmoins, il existe des similitudes entre différents codes du travail des Etats parties à l'OHADA sur la question, car comme le souligne la doctrine, tous les pays africains de la zone franc avaient reçu application du code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952⁸²⁰, qui est demeuré en vigueur jusqu'à l'adoption d'un nouveau code du travail national après leurs indépendances⁸²¹. C'est ainsi que l'art. 34-1 du code du travail camerounais dispose que : « le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis (a) donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture⁸²² (b) ces deux éléments se retrouvent dans tous les codes du travail de l'espace OHADA.

a. La notification du préavis

346. Pour éviter de surprendre le salarié, l'employeur qui envisage de le licencier doit-il l'aviser à l'avance de ce qu'à partir de telle date, il ne fera plus partie des effectifs de l'entreprise. Cette information⁸²³ va lui permettre de rechercher un nouvel emploi afin de continuer à se prendre en charge. Le préavis est donc le fait pour celui qui prend l'initiative de

⁸¹⁹ Pour corriger cette disparité législative, l'avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail la régit à travers les articles 102 et suivants, relatifs au préavis et à sa notification, y compris les diverses indemnités. v également C M J de Dravo –Zinzindohoue, *op cit*, p 132 et s.

⁸²⁰ v *infra*, p17.

⁸²¹ v J Issa-sayegh et J Lohoues-oble, *Ohada, Harmonisation du droit des affaires*, éd. Juriscope, 2002, p 456.

⁸²² v également l'art. 39 de la loi 06/96 du 6 mars 1996 portant code du travail au Congo.

⁸²³ Waquet, La lettre de rupture par l'employeur d'un contrat de travail, *RJS*, 1993, 631 ; X Lagarde, Réflexions de civiliste sur la motivation et autres de la procédure de licenciement, *Dr social* 1998, 890 ; I Mathieu, Qui peut signer une lettre de licenciement dans une SAS ? , *JCP S* 2009, 1079 ; G Auzero, L'exercice du pouvoir de licencier, *Dr social* 2010, 289 ; J-Y Frouin, Le point sur la motivation de la lettre de licenciement, *RJS* 1999, 543.

la rupture de prévenir son cocontractant de son intention de rompre le contrat⁸²⁴, afin de lui permettre de prendre des mesures propres à pallier les conséquences de la rupture : recherche d'un nouvel emploi pour le travailleur licencié, remplacement du travailleur démissionnaire en ce qui concerne l'employeur⁸²⁵. Le préavis en raison de son importance doit être donné par écrit.

∞ **La durée du préavis**

347. Le préavis commence à courir à compter de la date de notification. Il ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. De même, il ne peut en aucun cas être imputé sur la période de congé du travailleur⁸²⁶. Un arrêté du ministre chargé du travail, détermine les conditions et la durée du préavis compte tenu de l'ancienneté du travailleur et sa classification professionnelle⁸²⁷. Selon l'art. 40 AUDT « le préavis est un délai préfixe. Il commence à courir le lendemain du jour de la notification écrite du licenciement. Les modalités, conditions et durée du préavis sont fixées par l'Etat partie ». Ainsi, en dehors des cas de faute lourde privative⁸²⁸ de préavis, le salarié licencié a droit à un préavis dont la durée est déterminée par les lois nationales.

∞ **Cas du Bénin**

348. Au Bénin, la durée du préavis est réglementée par les dispositions de l'art. 43 du code du travail prévoyant les délais suivants :

- 15 jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- 1 mois pour les employés, ouvriers et manœuvres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, les cadres et assimilés.

∞ **Cas du Congo Brazzaville**

349. On distingue le préavis conventionnel et le préavis réglementaire.

⁸²⁴ B C Amoussou, *op cit*, p184.

⁸²⁵ R Le Faou, *Le contrat de travail*, Cours polycopié, Centre régional africain du travail, Yaoundé, p 32.

⁸²⁶ v art. 34-2 du Code du travail camerounais.

⁸²⁷ C'est également l'esprit de l'article 39-3 du Code congolais du travail selon lequel : en l'absence de convention collective, un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis de la commission nationale consultative...

⁸²⁸ v par exemple l'art. L 54 du Code du travail sénégalais selon lequel « la rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute ».

∞ **Le préavis conventionnel**

Il est de :

- 4 mois pour les agents classés dans les catégories A et B ;
- 3 mois pour les agents classés dans la catégorie C ;
- 2 mois pour les agents classés dans les catégories D et E ;
- 1 mois pour les agents classés dans les catégories F, G et H⁸²⁹.

La convention collective des entreprises des services pétroliers en son article 25 fixe la durée du préavis comme suit : deux mois (02) mois pour les agents d'exécution et de maîtrise ; trois (03) mois pour les cadres.

∞ **Le préavis réglementaire**

350. Il est de huit (08) jours pour les manœuvres et ouvriers percevant un salaire calculé sur une base horaire journalière ou hebdomadaire ; 1 mois pour les ouvriers et manœuvres à salaire mensuel et les employés de commerce et de bureau ; 1 mois pour le personnel appartenant à une catégorie professionnelle pour laquelle l'usage ou les conventions collectives prévoient une période d'essai inférieure à deux mois pour le personnel qui, en raison de sa profession ou de sa qualification appartient à une profession ou à une catégorie professionnelle pour laquelle l'usage ou les conventions collectives prévoient une période d'essai comprise entre deux ou trois mois ; trois (03) mois dans les autres cas⁸³⁰.

∞ **Les conséquences du préavis**

351. Pendant la durée du préavis, les obligations de l'employeur et du salarié subsistent⁸³¹. Mais pour permettre au travailleur d'atténuer les effets désagréables de la perte d'emploi, et surtout l'aider à trouver un autre la loi lui accorde un temps de liberté par semaine. C'est pourquoi, l'art. 35-5 du Code du travail camerounais dispose qu' « en vue de la recherche

⁸²⁹ v La convention applicable aux agents contractuels et auxiliaires de la fonction publique du Congo du 1^{er} septembre 1960, art. 14-1.

Si le préavis est donné pendant la période de congé, il ne peut commencer à courir que du jour de l'expiration dudit congé.

⁸³⁰ Au Sénégal, un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la commission nationale consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis compte tenu de l'ancienneté du travailleur et de sa qualification professionnelle.

⁸³¹ v art. 40 al. 1^{er} CCT ; art. 351 du Code du travail camerounais.

d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis d'un jour de liberté par semaine, pris à son choix, globalement ou heure par heure et payé à plein salaire »; au Sénégal, le temps accordé est de deux (02) jours⁸³² par semaine, au Togo, 1 jour (art. 66-2). Si pendant la même période, il trouve un autre emploiⁱ, parfois mieux rémunéré que le précédent, il dispose de la faculté de quitter cet emploi sans lui être redevable d'une quelconque indemnité. Il lui suffit de prévenir son précédent employeur de ce qu'il va le quitter définitivement deux jours ouvrables avant son départ⁸³³. Par ailleurs, il incombe également à l'employeur de notifier la décision de licenciement au travailleur. De plus, à la fin du préavis, l'employeur est tenu d'adresser au salarié concerné la lettre de notification du licenciement en y mentionnant expressément le motif invoqué⁸³⁴. Cette exigence vise à la fois de faire la preuve du licenciement si jamais une contestation peut survenir ; ensuite elle permet de fixer définitivement les raisons motivantes du congédiement.⁸³⁵ Au Bénin, la nouvelle législation impose à l'employeur un devoir d'information de l'inspecteur du travail. La note d'information est une copie de la lettre de licenciement qui est adressée au salarié, lettre qui comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- l'indication du ou des motifs de la rupture ;
- le nom ou la raison sociale de l'entreprise ;
- l'adresse de l'employeur et son numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- Les nom, prénom, date d'embauchage, la qualification professionnelle et le numéro d'affiliation à la CNSS.⁸³⁶

352. Quelque soit le pays, l'information du travailleur dont le licenciement est projeté par l'employeur a pour intérêt, de susciter sa défense. Pour faire courir le délai⁸³⁷ octroyé par la loi nationale au salarié pour présenter sa défense auprès de l'employeur ; avec faculté de se faire assister par une personne de son choix, l'employeur peut adresser au salarié concerné une lettre de convocation sous pli recommandé avec demande d'avis de réception, à défaut, il

⁸³² Art. 52 al. 2 du code du travail sénégalais ; art. 104 APAUDTrav.

⁸³³ v art. 41-2 CCT : art. L 53 al. 2 du Code du travail sénégalais; art 105 APAUDTrav.

⁸³⁴ Codes du travail : Congo Brazzaville, art. 39-4 ; Sénégal, art. L 50 al. 3 ; Gabon, art. 51 -1 ; Togo, art. 65-3.

⁸³⁵ A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éd L'Harmattan, 2000, p 119.

⁸³⁶ v N Mede, *op cit*, p 197.

⁸³⁷ Ce délai est de 30 jours au Congo Brazzaville d'après l'art. 41 CCT.

La computation dudit délai commence au jour de la réception de cette lettre par le travailleur, lequel devra éviter la forclusion pouvant résulter de l'inobservation de cette période légale en vue des pourparlers entre parties.

peut adresser au travailleur une simple lettre d'information de son dessein de le licencier.⁸³⁸ Au cours de l'entretien préalable, l'employeur notifie au travailleur les griefs qui lui sont reprochés. De son côté, le salarié doit produire les éléments de preuve, écrite ou testimoniale, pour réfuter de manière irrévocable les allégations de l'employeur. A l'issue de cette procédure contradictoire, sans partie neutre, l'employeur qui n'est pas satisfait des explications de son travailleur, s'il ne change pas d'avis, est tenu de concrétiser son projet de licenciement en notifiant au travailleur sa décision de rompre le contrat de travail.⁸³⁹ Lorsque l'une des parties choisit de contester le bien-fondé de cette décision de rupture ou ses modalités, dans ce cas, le recours à la conciliation de l'inspecteur du travail devient obligatoire, avant évidemment la saisine éventuelle du juge du travail ou le conseil d'arbitrage. L'une des causes pouvant justifier cette contestation par le salarié demeure l'irrégularité de la procédure.

b. La procédure irrégulière du licenciement

353. Le licenciement est entaché d'irrégularité pour défaut de motif légitime mentionné dans la lettre de licenciement⁸⁴⁰ ou encore du fait de l'inobservation des procédures légales. Les irrégularités qui résultent de la violation des procédures légales entraînent vis-à-vis de leur auteur des sanctions.

∞ Les cas d'irrégularités

La doctrine congolaise distingue deux types d'irrégularités portant sur la procédure du licenciement : les irrégularités ordinaires et les irrégularités extraordinaires⁸⁴¹, permettant d'énumérer différents cas d'irrégularités de licenciement.

∞ Les irrégularités ordinaires⁸⁴² des licenciements

⁸³⁸ Codes du travail : Tchad, art. 149 et s, Congo Brazzaville, art. 39 al 4 CCT.

⁸³⁹ C A de Pointe noire, 13 mars 1993, TPOM n° 828 avril 1995 p 55. Trib. Trav. de Pointe noire, 7 février 1992, TPOM n° 826, février 1995, p 23.

⁸⁴⁰ v infra, p 160 et s.

⁸⁴¹ v A Iloki, *Le droit du travail au Congo*, éd. L'Harmattan, 2000, p 138.

⁸⁴² Le qualificatif « ordinaire » attribué aux irrégularités du licenciement est suggéré par le législateur lui-même à l'art. 42 nouveau alinéa 10 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 . Le domaine de ces irrégularités est constitué par l'ensemble des règles de procédure prévues dans le code du travail en matière de licenciement, dont la violation vicie la rupture du contrat de travail. v A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000, p 138.

354. En effet, d'après l'art. 42-10 du code congolais du travail, sont réputés irréguliers tous licenciements fondés sur un motif légitime autre que le motif économique ou structurel et exécuté en dehors des procédures légales en vigueur, notamment celles prescrites aux articles 41 et 76 dudit code. Il s'agit donc : du licenciement prononcé sans préavis⁸⁴³, du licenciement qui viole le délai de préavis, du congédiement qui résulte de l'inobservation de la formalité relative à la notification par écrit au travailleur de la lettre de licenciement, du licenciement des délégués du personnel sans saisine préalable de la commission des litiges, du licenciement intervenu en cas de fermeture de l'entreprise sans en informer l'inspecteur du travail et sans respect des règles procédurales instaurées par les lois sociales de l'Etat membre de l'espace OHADA, du licenciement intervenu sans que le salarié soit assisté par une personne de son choix.

∞ **Les irrégularités extraordinaires**

Elles trouvent leur fondement à travers la loi n° 6-96 du 16 mars 1996, laquelle a modifié et complété certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo, qui en dépit d'autres procédures de licenciement, a mis en relief celles qui sont réglementées par deux articles spécifiques, notamment l'article 41 nouveau et l'article 176 nouveau. Concernant le premier article, tous les licenciements fondés sur un motif légitime autre que le motif économique ou structurel et exécutés en dehors des procédures déterminées par ces deux articles sont réputés irréguliers.

Quant au second article, ses dispositions fixent la procédure préalable au licenciement de tout délégué du personnel envisagé par l'employeur, notamment l'autorisation de la Commission de litiges qui est requise pour que la rupture du contrat de travail soit jugée régulière⁸⁴⁴. Le non-respect de ces prescriptions légales par l'employeur l'expose aux sanctions prévues par le législateur.

∞ **Les sanctions liées à la violation des règles de procédure**

⁸⁴³ Codes du travail : Bénin, art 55 ; Côte- d'ivoire, art.46.6 ; Tchad, art. 156 ; Gabon, art.36 ; Togo, art.67 ; Sénégal, art. L53; APAUPDTrav, art. 105.

⁸⁴⁴ v A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000, p 140.

355. Le législateur a prévu deux sanctions principales à l'égard de l'employeur qui s'abstient de respecter les formalités relatives à la procédure régulière de licenciement. Il s'agit de la reprise de la procédure et du paiement des dommages-intérêts.

∞ **La reprise de le la procédure**

356. Elle est décidée par le juge compétent, s'il ne choisit pas d'ordonner le paiement des dommages-intérêts au salarié ayant subi un préjudice du fait d'un licenciement irrégulier. Tel est l'esprit de l'art. 42 al.9 du code du travail du Congo Brazzaville d'après lequel dans ce cas, la juridiction compétente constate l'irrégularité⁸⁴⁵ de la procédure et décide soit la reprise de celle-ci, soit du paiement en faveur du salarié des dommages- intérêts. Toutefois, cette procédure paraît spécifique au droit congolais du travail en comparaison à d'autres législations nationales des Etats parties. Mais elles se ressemblent au sujet des dommages-intérêts à payer au salarié⁸⁴⁶.

-Le paiement des dommages-intérêts

357. C'est la seconde option reconnue au juge congolais par l'article précité en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement. Ainsi à défaut de reprise de la procédure, le juge peut condamner l'employeur fautif d'indemniser à juste valeur le salarié ayant subi un préjudice⁸⁴⁷.

Au regard de leur nature, ces dommages-intérêts constituent un avantage particulier qui se distingue nettement des droits dont bénéficie le travailleur en cas de licenciement autre qu'irrégulier au sens de la loi. Il s'agit en fait du paiement de divers droits au salarié licencié.

2. Les droits résultant du licenciement pour motif personnel

358. La rupture fautive du contrat de travail à l'initiative de l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié. Dès lors, il est normal qu'il soit réparé par l'octroi de diverses indemnités, liées à la nature du licenciement (a). De même, le législateur impose à

⁸⁴⁵ v infra, p173.

⁸⁴⁶ v Codes du travail du Togo, du Sénégal, du Cameroun, l'avant- projet d'Acte uniforme.

⁸⁴⁷ v C S, ch civ, arrêt n° 23/89 du 17 novembre 1989, année 1989, RDS , Greffè de la Cour Suprême du Congo Brazzaville.

l'employeur en pareilles circonstances d'accorder d'autres droits indépendants de la nature du licenciement au travailleur (b).

a. Les droits des travailleurs résultant de la nature du licenciement

359. Ces droits en effet varient selon qu'il s'agit d'un licenciement abusif ou d'un licenciement légitime dénué de faute lourde.

∞ Les droits en cas de licenciement abusif

360. En droit congolais, selon l'art. 42-3 du code du travail, le licenciement abusif donne lieu à la réintégration du salarié. En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur. La décision de la juridiction compétente doit indiquer expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat. En cas de refus de réintégration, précise le même article en son alinéa 5, le montant des dommages-intérêts⁸⁴⁸ est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé. Ces dommages –intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective⁸⁴⁹.

Contrairement au droit congolais qui prévoit le droit de réintégrer le travailleur licencié abusivement, puis le paiement des dommages-intérêts en cas de refus par l'employeur, d'autres codes du travail des Etats parties à l'OHADA prévoient uniquement l'indemnisation

⁸⁴⁸ Trib. Trav. de Poto- Poto, Brazzaville, 26 décembre 1985, rôle n° 129, année 1984, repertoire n° 96.

... que le licenciement intervenu le 17 mars 1983 à l'encontre de B revêt un caractère abusif ; qu'il échet d'ordonner la réintégration de B... ; à défaut, condamner l'O... à payer à B... les sommes suivantes à titre de : préavis : 427 287 francs ; -indemnité de licenciement : 511723 francs : - dommages-intérêts pour licenciement abusif : 854 568 francs ;... déboute B... du surplus de ses demandes... ; ordonne l'exécution provisoire du présent jugement...

⁸⁴⁹ Trib. Trav. de Brazzaville, 10 mars 1997, rôle n° 240, année 1996, Répertoire n° 04.

...Attendu que N... et C... ont demandé au tribunal de condamner leur ex-employeur au paiement de sommes d'argent (10 000 000 francs cfa) pour licenciement abusif ; que celui-ci leur ayant causé un grand préjudice, leur demande est fondée ; qu'elle est cependant exagérée ; que le tribunal octroie à N... la somme de 600 000 F CFA et à C... celle de 500 000 F CFA... ».

V également Trib. trav de Brazzaville, 21 juin 1999, rôle n° 14, année 1998, rép. n° 31, année 1999 ; C S , 17 juin 1988, TPOM n° 742 du 16 septembre 1990, p 326 ; C A de Pointe noire, 10 octobre 1992, rôle social n° 92, rép. n° 65 ; Trib. trav. Poto- Poto, 31 juillet 1989, rôle n° 106, année 1987, rép. n° 101, année 1989 ; Trib. Trav. Pointe noire, soc, rôle n° 080, année 2015, repertoire du 24 avril 2015, affaire M..... J R C/ Sté Sitrad Congo et Franck's international west africa ; Trib. Trav. Pointe noire, soc, rôle n° 125, année 2014, Repertoire n° 0548 du 17 avril 2015, affaire B. A C/ Société S. Offshore ; Trib. Travail Pointe noire, soc, rôle n° 107, année 2014, Répertoire n° 529 du 27 mars 2015, affaire B. A B C/ La Résidence Le L.

du salarié victime d'un licenciement abusif. Tel est le cas de la République du Bénin⁸⁵⁰. En effet, d'après un auteur de ce pays le licenciement abusif du salarié n'entraîne pas la réintégration de celui-ci, plutôt des conséquences pécuniaires en faveur de ce salarié⁸⁵¹. C'est aussi la position du législateur Ohada à travers l'art. 105 de l'avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail et de l'article 46 AUDT d'après lequel tout licenciement abusif du travailleur donne lieu à des dommages-intérêts⁸⁵². La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances du licenciement. En cas de contestation, la preuve de l'existence du motif légitime incombe à l'employeur. Le jugement doit mentionner expressément ce motif légitime. Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice. Toutefois, le montant des dommages-intérêts, sans excéder un (1) mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois (3) mois de salaire. Pour la fixation des dommages-intérêts, précise l'art. 47 AUDT, le salaire à prendre en considération est le salaire mensuel brut moyen des douze (12) derniers mois d'activité du travailleur. Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour non observation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement. On peut comprendre la prudence du législateur consistant certainement à éviter d'aggraver le climat social devenu désagréable entre l'employeur et le salarié, du fait du licenciement abusif prononcé contre ce dernier. Alors qu'avec l'option du dédommagement, il y a réparation du préjudice subi par le travailleur. Les dommages-intérêts constituent à la fois une sanction et une réparation⁸⁵³. Si la somme allouée au salarié est conséquente⁸⁵⁴, celui-ci non seulement va retrouver sa liberté, mais il peut entreprendre diverses activités agro-pastorales, commerciales... pouvant faire de lui un nouvel employeur au titre de sa liberté d'entreprendre ou le salarié d'un autre employeur au titre de sa liberté du travail. Conscients de cette réalité, plusieurs employeurs africains de mauvaise foi, n'aiment pas indemniser convenablement leurs salariés licenciés.

⁸⁵⁰ v également les Codes du travail du Cameroun, du Togo, du Gabon.

⁸⁵¹ v B C Amoussou, *op cit* ; l'article 55 du Code du travail du Bénin.

C A de Rennes, 27 avril 1976, D 1978 p 101 ; art. 52 du Code du travail béninois selon lequel quelle que soit la nature économique ou non du motif invoqué par l'employeur, tout licenciement qui ne repose pas sur un motif objectif et sérieux ouvre droit, au profit du salarié, à des dommages-intérêts fixés par la juridiction compétente en fonction du préjudice subi.

⁸⁵² v Cour Suprême du Mali, 21 août 2006, TPOM 1009/1010, mai-juin 2010, p 99 (licenciement abusif, non respect des règles de forme et de fond) ; Cour suprême du Mali, 12 septembre 2005, TPOM 1009/1010, mai-juin 2010, p 97 (licenciement abusif, réclamation de droits et dommages-intérêts).

⁸⁵³ v B C Amoussou, *op cit*, p 206.

⁸⁵⁴ En fixant les dommages-intérêts, en fonction du préjudice subi, le juge béninois doit tenir compte de l'ancienneté des services, l'âge du travailleur, la nature des services engagés, les usages. Végalement l'art. 52 du code du travail du Bénin qui prévoit au moins 6 mois de salaires pour tout travailleur qui aurait accompli au moins cinq ans de service effectif.

Ils préfèrent enrichir leurs conseils juridiques et contribuer au fonctionnement des organes judiciaires, à travers les frais de justice faramineux qui peuvent ainsi dissuader les victimes d'agir en justice ou leur faire abandonner un contentieux déjà né devant les juridictions.

∞ **Les droits en cas de licenciement légitime**

361. Le salarié congédié sans avoir commis de faute lourde a droit à une indemnité compensatrice de préavis et à une indemnité de licenciement.

∞ **L'indemnité compensatrice de préavis**

Cette indemnité est due par l'employeur pour inobservation du délai-congé, comme le dispose l'art. 36-1 du code du travail camerounais : toute rupture du contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté. Ces dispositions sont reprises par l'art. 41 de la loi congolaise du 6 mars 1996 portant code du travail et par d'autres codes du travail des Etats membres⁸⁵⁵. Dans le même sens, selon l'art. 43 al. 1 AUDT « tout licenciement, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation de versement d'une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le temps de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté ». Alors que l'indemnité de préavis a un caractère légal, l'indemnité de licenciement dénué de faute lourde n'a pas toujours le même fondement⁸⁵⁶.

∞ **L'indemnité de licenciement**

362. Il s'agit d'une indemnité versée au salarié congédié sans avoir commis de faute grave, alors qu'il compte une certaine ancienneté dans l'entreprise. Comme le souligne la doctrine, l'indemnité de licenciement ou d'ancienneté qui accompagne le licenciement du salarié n'est

⁸⁵⁵ Codes du travail : Sénégal, art. L 53 – 1 ; Tchad, art. 156 ; Côte- d'ivoire, art. 16.6 ; Burkina Faso, art. 77 ; Bénin, art. 55 ; Togo, art. 67 ; Gabon, art. 69 ; France, art. L 1226-8 ; APAUDTrav, art. 105.

Soc, 5 juin 2001, Bull. civ. V, n° 211 ; RJS 2001, 696, n° 1009, J S Lamy 2001, n 83-5 ; Soc , 23 juin 1988, Dr soc. 1989, 125, note J Savatier.

⁸⁵⁶ J M Verdier, A Couret, M A Souriac, *op cit*, p 486 et s.

Discuté en doctrine, plusieurs fondements pouvant être donnés précisent ces auteurs ; A Iloki, *Le doit d'licenciement au Congo*, éd. L'Harmattan, 2000, p 166.

pas une institution légale. Cette indemnité est foncièrement conventionnelle : contrat de travail, convention collective, usages professionnels⁸⁵⁷. Par le versement de cette indemnité, l'objectif poursuivi a été d'assurer au salarié une compensation pécuniaire en raison du dommage qui résulte pour lui de la perte de l'emploi, même lorsque le préavis a été respecté par l'employeur ou que la rupture repose sur une cause réelle et sérieuse ou encore que la rupture soit fondée sur des motifs légitimes⁸⁵⁸. C'est dire de manière générale que les indemnités de licenciement ont pour effet de garantir financièrement et par là moralement, le salarié chevronné contre une élimination qui, dans son principe, reste discrétionnaire. Elles contribuent à la fois à la prévention du risque de licenciement en pesant sur la volonté de l'employeur et à l'indemnisation de ce risque s'il vient à se réaliser⁸⁵⁹. En ce qui concerne sa nature juridique, l'indemnité de licenciement n'est pas un élément de salaire ou un complément de salaire à paiement différé. Elle est acquise au salarié dès notification de son licenciement, notamment quand elle est instituée par la convention collective, et bien entendu à la condition que les conditions de son octroi soient réunies. Elle se distingue donc du préavis et des dommages-intérêts.⁸⁶⁰ D'après l'art. 45 AUDT « le travailleur licencié ayant une ancienneté de service de douze mois (12) au moins dans l'entreprise a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement. Le taux et les modalités de calcul de cette indemnité de licenciement sont fixés par l'Etat partie ».

363. L'indemnité de licenciement est calculée en tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La loi camerounaise l'a prévue en ces termes : en cas de rupture de contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (02) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis dont la détermination tient compte de l'ancienneté⁸⁶¹. Dans le même contexte, l'art. 70 al. 1 du code du travail gabonais dispose qu'« une indemnité de licenciement est versée à tout travailleur congédié pour un motif autre que la faute lourde et comptant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise⁸⁶² ».

⁸⁵⁷ B C Amoussou, *op cit*, p 216.

⁸⁵⁸ A Brun et H Galland, *Droit du travail, Tome 1*, éd. Sirey, 1978, p 915.

⁸⁵⁹ P D Ollier, *op cit* p, 149.

⁸⁶⁰ B C Amoussou, *op cit*, p 217.

⁸⁶¹ v art. 37-1 du Code du travail du Cameroun.

⁸⁶² Au Gabon, l'indemnité de licenciement se distingue de l'indemnité de services rendus, dans la mesure où en cas de démission comme le précise l'art. 71 du Code du travail de ce pays : une indemnité de service rendus est

364. Si la durée de l'ancienneté visée par la loi camerounaise ou gabonaise⁸⁶³ est d'au moins deux ans, au Bénin, l'indemnité de licenciement est due à tout travailleur ayant une durée de service dans l'entreprise égale à au moins un an.

Elle est calculée selon le barème suivant :

30% du salaire global mensuel moyen par année de présence, de la 6^e à la 10^e année incluse :

35% du salaire global annuel moyen par année de présence, de la 6^e à la 10^e année incluse ;

40 % du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10^e année.

En cas de licenciement collectif, les pourcentages ci-dessus sont portés respectivement à 35%, 40% et 45%⁸⁶⁴.

Au Congo Brazzaville, en l'absence d'indemnité légale générale de licenciement, les conventions collectives suppléent le vide juridique en fixant les règles relatives aux conditions d'octroi et au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Variable selon la durée des services, l'indemnité de licenciement est fixée en application à moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois, d'un taux qui croît avec le nombre d'années accomplies par le travailleur licencié dans l'entreprise.⁸⁶⁵

En voici une illustration s'appuyant sur la convention collective des entreprises des services pétroliers :

30% par an pour les cinq (05) premières années ;

35% par an pour la période allant de la 6^e à la 10^e année incluse ;

45% par an pour la période allant de la 11^e à la 15^e année incluse ;

50% par an pour la période allant de la 16^e à la 20^e année incluse ;

55% par an au-delà de la 20^e année.

L'indemnité de licenciement est payée en principe à la date d'expiration du contrat de travail. Elle est exigible en totalité à cette date. En cas de dispense d'exécution du préavis, l'usage

versée à tout travailleur démissionnaire ou allant à la retraite. Elle est également due aux ayants droit du travailleur décédé.

⁸⁶³ Cette durée de deux ans d'ancienneté est réduite à un an si le travailleur est congédié pour un motif d'ordre économique (art. 70 al. 2).

⁸⁶⁴ v N Mede, *op cit*, p 200 ; A B Amoussou, *op cit*, p 218.

⁸⁶⁵ v A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éd. L' Harmattan, 2000, p 167.

veut que cette indemnité soit payée à la date de cessation effective d'activité du travailleur, c'est-à-dire lorsque le compte du salarié est arrêté⁸⁶⁶.

b. Les droits indépendants de la nature du licenciement

Que le salarié soit victime d'un licenciement abusif ou d'un congédiement régulier, le législateur lui permet de bénéficier d'un certificat de travail et d'une indemnité compensatrice de congé payé.

∞ Le certificat de travail

365. A la fin de son contrat, le salarié doit pour rechercher un autre emploi, pouvoir justifier de son activité professionnelle antérieure. L'employeur est donc tenu de lui délivrer un certificat de travail⁸⁶⁷, sous peine de sanction. Ce certificat doit mentionner obligatoirement l'identité des parties, la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés. Il ne doit comporter aucune appréciation défavorable au salarié. Ce certificat est exempté de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule libre de tout engagement ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance⁸⁶⁸. Ces dispositions sont appliquées d'ailleurs par les tribunaux⁸⁶⁹.

La remise du certificat de travail qui n'est pas prouvée par l'employeur équivaut au refus de délivrance de ce document sanctionné judiciairement par la condamnation aux dommages-

⁸⁶⁶ Trib. Trav. de Pointe noire, 7 décembre 1973, TPOM n° 404 du 16 décembre 1975, p 404.

...que n'ayant jamais perçu... d'indemnité de licenciement lors de la cessation du contrat de travail, il réclame à ce titre à la chambre de commerce, d'agriculture et d'industrie du Kouilou la somme de...

Attendu que C... a travaillé à la chambre de commerce... pendant 8 ans et 5 mois ; que son indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de 101 (mois) x 5=505 jours repartis comme ci-dessous, conformément au décompte non contesté du demandeur... ; qu'ainsi, l'indemnité due à C... par la chambre de commerce s'élève, déduction faite de l'IRPP, à la somme de 1 768 000 f cfa.

⁸⁶⁷ v art. L 1234-19 du Code du travail français ; art. 46 CCT. Cet article menace l'employeur du paiement de dommages-intérêts ;

C S de Côte d'Ivoire, 19 décembre 2002, TPOM n° 943-944 , novembre-décembre 2004, p 231 (nécessité de remettre le certificat de travail au travailleur lors de la rupture du contrat de travail) ; Trib. Trav. du Mfoundi (Yaoundé), 3 mars 2009, TPOM 1025/1026, septembre-octobre 2011, p171 (rupture du contrat de travail, condamnation à délivrer une lettre de licenciement et un certificat de travail).

⁸⁶⁸ v art. 44 du code du travail du Cameroun ; art. 46 CCT ; art. L 58 al 1 du code du travail du Sénégal ; art. 112 APAUDTrav.

⁸⁶⁹ Trib. Trav. de Pointe noire, 14 septembre 1973, TPOM n° 402 du 16 septembre 1975, p 358.

« ...Attendu qu'aux termes de l'art. 46 du code du travail, à l'expiration de son contrat, tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, qu'il ya lieu de condamner C... à délivrer à T... un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'art. 46 susvisé... ».

intérêts. C'est ainsi que dans l'affaire rendue par le tribunal du travail de Brazzaville, le 16 janvier 1997, le juge avait condamné la fondation H... à payer à N... la somme de 100 000 f cfa à titre de dommages- intérêts pour omission de remise de cette pièce⁸⁷⁰. Le défaut de remise du certificat de travail ne saurait constituer en soi une cause de préjudice du salarié licencié. Le juge exige que pour prétendre au dédommagement, le travailleur prouve le préjudice dont il a souffert du fait de la privation dudit certificat⁸⁷¹. Telle n'est pas la position de la Cour de cassation ivoirienne⁸⁷².

Outre la délivrance du certificat de travail, les tribunaux retiennent la responsabilité de l'employeur dans divers cas qui confirment sa mauvaise foi, notamment :

- Lorsqu'il donne de mauvais renseignements à l'employeur éventuel du travailleur qu'il a licencié, dans des conditions préjudiciables pour ce dernier⁸⁷³ ;
- Si l'ancien employeur a indiqué à un employeur éventuel les motifs du licenciement gênant ainsi la nouvelle embauche du travailleur, par exemple ses absences répétées⁸⁷⁴.
- Le non-paiement ou le retard de paiement pour l'indemnité compensatrice de congés payés.

366. Cette indemnité qui revient de droit au salarié, quelque soit le motif de son licenciement, se justifie par le fait que d'une manière générale, le législateur national a prévu pour tout travailleur chaque année, un droit à deux (02) jours de congé par mois de travail effectif. Cette durée est augmentée en faveur des mères salariées, en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Ce qui correspond souvent à un (01) mois de congé par année comme c'est le cas à la fonction publique. Ainsi, lorsque le congédiement du salarié intervient avant son congé, une indemnité compensatrice de congé doit lui être versée.

⁸⁷⁰ Trib.Trav. Brazzaville, 16 janvier 1997, rôle n°481, rép. n° 08.

⁸⁷¹ C A Pointe noire, ch soc, 16 février 1994, rôle n°183, rép. n°17.

⁸⁷² Cour Suprême de Côte d'ivoire, 23 mai 2002, p 232 (non délivrance du certificat de travail, dommages-intérêts dus même en l'absence de faute de l'employeur et de préjudice subi par le travailleur).

⁸⁷³ Trib trav Brazzaville, 2 décembre 1974, TPOM n°301, 16 mars 1975, p 122.

« ...Attendu qu'après avoir commis un détournement important à la B..., F... a été condamné par la cour d'appel de Brazzaville à 12 mois d'emprisonnement et à 1310000 f cfa à payer à la B... ; que F... reproche à son employeur d'avoir fourni sur lui les renseignements qui ont incité à ses employeurs éventuels à refuser de l'engager...

que l'action de F...est donc fondée... ».

⁸⁷⁴ Trib. Trav. de Brazzaville, 5 février 1975, TPOM n°430, 2 décembre 1976, p 471.

« ..Attendu qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur engage sa responsabilité si, solliciter par l'employeur du salarié congédié ou par l'employeur éventuel de celui-ci, il donne de mauvais renseignements sur lui ; que le tribunal dispose des éléments suffisants d'appréciation pour fixer à 120 000 f cfa le préjudice subi ».

Elle est calculée sur la base des droits acquis⁸⁷⁵. Toutefois, il y a lieu de relever que malgré la détermination de diverses indemnités à payer au travailleur congédié, certains employeurs les versent difficilement, soit ils usent du dilatoire, soit ils les payent de manière fractionnée. C'est pourquoi, même les salariés protégés n'échappent pas à cette logique.

⁸⁷⁵ En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis doit être accordée en place de congé (art.. 120 CCT).

§2- Le licenciement des salariés protégés

367. Nous faisons allusion ici aux représentants syndicaux et aux délégués du personnel dont le statut juridique se distingue de celui des salariés ordinaires. En conséquence, il existe une procédure particulière (A) pour leur licenciement, lequel fait également bénéficier des droits (B).

A. L'intervention de la commission des litiges.

368. Les délégués du personnel sont des représentants élus du personnel d'un établissement, chargés de faire observer les conditions de travail, de transmettre les réclamations du personnel à l'employeur et, éventuellement, de remplacer le comité d'entreprise quand il n'existe pas⁸⁷⁶. En leur qualité de salariés protégés au même titre que les délégués syndicaux, les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après l'autorisation de l'inspecteur travail comme indiqué par l'art. 40-7 du code du travail du Cameroun. Au Congo Brazzaville, contrairement aux dispositions des codes antérieurs, qui s'inspiraient du code du travail dans les territoires d'outre mer selon lesquelles « tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur devait être soumis à la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales, le code congolais du travail du 15 mars 1975 a apporté une innovation majeure au sujet de l'autorité compétente pouvant donner son avis sur le licenciement d'un travailleur protégé. C'est désormais une institution collégiale dénommée « commission des litiges » qui se substitue à un individu, l'inspecteur du travail et des lois sociales. Quant à la question de savoir si cet organe peut décider à la place de l'employeur, autoriser la rupture du contrat ou refuser l'autorisation de licencier, la doctrine retient les deux dernières hypothèses. L'autorisation doit être préalable au licenciement. Ainsi, commet un licenciement abusif, l'employeur qui licencie un membre du syndicat de base, sans consulter l'inspecteur du travail et des lois sociales ou la commission des litiges, bien qu'il soit poursuivi pour détournement de fonds. Raison pour laquelle cet employeur a été condamné à payer à son ex-employé 24 mois de salaire à défaut de réintégration⁸⁷⁷.

⁸⁷⁶ R Guillien et j Vincent, *op cit*, p 17.

Etant des élus du personnel, pendant l'exercice de leur mandat, ils bénéficient en quelque sorte d'une immunité de poursuite. Voilà pourquoi, en cas de litige nécessitant la saisine du tribunal, il faut d'abord lever cette immunité avant d'être poursuivis par l'employeur.

⁸⁷⁷ Trib. trav. Brazzaville, 5 mai 1975, TPOM n°423, du 2 août 1976, p 332.

Le juge a continué d'affirmer que la décision de la commission des litiges peut revêtir la forme d'une autorisation de licenciement⁸⁷⁸. Dans le cas contraire, les tribunaux reconnaissent à la commission des litiges son entière liberté d'appréciation des circonstances qui entourent le projet de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le pouvoir de refuser l'autorisation de licenciement sollicité⁸⁷⁹. Il demeure donc constant que la décision de la commission des litiges ne peut revêtir une autre nature que celle d'un avis, soit l'autorisation de licenciement, soit de refus de licenciement⁸⁸⁰.

- Les recours contre les décisions de la commission de litiges

369. Les décisions de la commission des litiges sont susceptibles de recours soit devant le ministre du travail, soit devant la juridiction compétente⁸⁸¹. Il s'agit donc d'un recours hiérarchique devant le ministre du travail et d'un recours juridictionnel, afin d'apprécier la légalité de la décision de la commission des litiges, notamment un recours pour excès de pouvoir devant la juridiction administrative et non devant la chambre sociale⁸⁸².

B. Les droits des salariés protégés consécutifs au licenciement

370. La loi accorde des droits aux salariés protégés quand ils sont victimes d'un licenciement abusif (a) ou d'un licenciement irrégulier (b).

⁸⁷⁸ Trib. Trav. de Pointe noire, 22 août 1975, TPOM n°430, 2 décembre 1976, p 475.

« ... Considérant que O ... était planton engagé par la C... qu'il a obtenu par la suite diverses promotions ... ; qu'il était membre du bureau syndical d'entreprise ; que le 22 septembre 1981, la C...lui reprochait un détournement de fonds en matière consommable, saisissant la commission des litiges d'une demande de licenciement ; qu'après avoir autorisé sa suspension, la commission des litiges autorisait le licenciement avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement ».

⁸⁷⁹ Trib. Trav. Pointe noire, 6 mars 1992, TPOM n°829, mai 1995, p74.

⁸⁸⁰ Trib. trav. Pointe noire, 6 mars 1992, TPOM n°829, mai 1995, p 74.

« ... Considérant que le premier juge, pour déclarer la requête de la société K... mal fondée, tire argument sur le refus de la commission des litiges conformément à l'art. 176 du code du travail ; considérant qu'au regard du droit, la décision de la commission de litiges ne constitue qu'un avis consistant à autoriser le licenciement ou le refus de licenciement des délégués syndicaux ; qu'en cas de refus, l'employeur a le droit de demander la résolution judiciaire du contrat en se basant sur l'art. 1184 du code civi... ».

⁸⁸¹ v art. 39 CCT.

⁸⁸² Trib. Trav de Brazzaville, 8 août 1988, TPOM n°770 du 16 décembre 1991, p 479 ; C A de Brazzaville, arrêt soc. n ° 077, 23 mai 1996 ; art.180 -2 AUDT « la décision de l'inspecteur du travail est susceptible de recours selon la procédure en vigueur dans l'Etat partie ».

1. En cas de licenciement abusif

Comme l'ont déjà précisé les dispositifs de certains arrêts dont nous avons déjà pris connaissance⁸⁸³, les délégués du personnel congédiés de façon abusive doivent être réintégrés ou encore dédommagés comme prévu par exemple par l'art. 176-al. 5 du code du travail congolais. D'après cet article, en cas de licenciement reconnu abusif, le juge de fond ordonne à compter du prononcé du jugement soit la réintégration du délégué du personnel dans ses fonctions au sein de l'entreprise, soit le versement des dommages- intérêts dont le montant ne saurait être inférieur à douze (12) mois de salaire de base, versement pouvant se faire à échéance mensuelle, sauf si l'intéressé exerce une activité lucrative pendant la même période. Telle est la position constante de la jurisprudence⁸⁸⁴, qui consacre la réintégration du salarié par l'employeur, à défaut l'indemniser du fait du préjudice subi. Seulement, dans la pratique, il est possible de constater que non seulement la commission des litiges peut se montrer complaisante vis-à-vis de l'employeur pour avoir reçu des présents de sa part, mais aussi les tribunaux s'efforcent à minimiser le montant de dommages- intérêts dûs au salarié protégé licencié illégalement par rapport à l'étendue du dommage subi ; bien plus son recouvrement devenant alambiqué, notamment quand il ya l'exercice des voies de recours⁸⁸⁵.

2. En cas de licenciement irrégulier

371. En cas de licenciement irrégulier du salarié protégé, le tribunal doit décider soit la reprise de la procédure, soit le versement de dommages- intérêts correspondant au préjudice subi⁸⁸⁶. C'est le moment de dire que les irrégularités constantes et élémentaires, commises par l'employeur à l'occasion du licenciement des salariés ordinaires ou protégés, peuvent se justifier par le fait qu'en tant qu'entrepreneurs, ils sont plus préoccupés par les entrées

⁸⁸³ v infra, p 175.

⁸⁸⁴ Trib.Trav. Brazzaville, 27 décembre 1976, TPOM n° 446, 2 août 1977, p 325.

« ... Attendu que le licenciement d'un membre du syndicat de base doit se faire conformément aux prescriptions de l'art.176 du code du travail ; attendu que dans l'espèce l'employeur n'a pas observé cette procédure ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'un tel licenciement entaché d'irrégularité est abusif sans qu'on est à rechercher si le motif évoqué est légitime ; que de surcroît le motif évoqué par l'employeur n'est pas décisif ; qu'en effet il s'agit dans le cas d'espèce d'une simple succession d'employeur en application de l'art. 45 du code du travail qui ne saurait autoriser l'employeur à rompre le contrat de travail le liant à son personnel ; que...le licenciement de T... est abusif et ouvre droit à l'allocation de dommages-intérêts ; qu'en application de l'art. 176 du code de travail, T... doit être réintégré et qu'à défaut de réintégration, l'U... doit être condamné à 24 mois de salaires à échéance mensuelle... ».

⁸⁸⁵ v supra, p224 et s.

⁸⁸⁶ v art. 176-6 CCT ; A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éd L'Harmattan, Paris, 2000, p 248 et s.

d'argent ou profit⁸⁸⁷ que par des sorties de fonds ou pertes. Voilà pourquoi, ilss'abstiennent d'embaucher des juristes pouvant les assister et les conseiller afin d'éviter des congédiements illégaux⁸⁸⁸. Les services des ressources humaines étant malheureusement le plus souvent composés de gestionnaires que de juristes. Bien au contraire, la plupart des employeurs s'intéressent à l'apport des juristes, sinon des cabinets d'avocats au moment où les diverses situations qui les opposent aux salariés deviennent désagréables, et nécessitent finalement un règlement judiciaire des litiges, source d'appauvrissement de certains employeurs⁸⁸⁹. Les mêmes juristes peuvent également les assister à l'occasion d'autres causes de sortie de l'entreprise.

⁸⁸⁷ v art. 4 AUSCGIE ; P G Pougoué et alii, *OHADA , Sociétés commerciales et GIE*, éd. Juriscope, 2002, p 66 et s ; H A Bitsamana, *Dictionnaire ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, 2015, p 53 et s ; P G Pougoué et alii, note sous article 4 AUSCGIE, in *Traité et Actes uniformes commentés et annotés*, 4^e édition juriscope, 2012, p 390.

⁸⁸⁸ Dans l'hypothèse où ils ont un service contentieux au sein de l'entreprise, quelque fois ces entrepreneurs ne font pas attention aux conseils des juristes d'entreprise.

⁸⁸⁹ v supra, p.222 et s.

Section 2 - Les autres causes de rupture du contrat de travail

372. Comme on peut le constater, les employeurs européens et africains, trouvant la réglementation du licenciement trop contraignante, ont, assez naturellement, cherché à utiliser les moyens juridiques pouvant leur permettre d'éluider celle-ci. C'est ainsi qu'un premier moyen a consisté à conclure des contrats de travail à durée déterminée plutôt que les contrats à durée indéterminée, dans la mesure où la législation du licenciement n'est pas applicable à cette deuxième catégorie de contrats. Dans le même contexte, des employeurs ont pu être tentés de faire appel au travail temporaire ou à la conclusion de contrat de prestation de services pour faire face à leurs besoins de main-d'œuvre. Ainsi, n'embauchant pas, ils pouvaient se croire libérés de tous les soucis relatifs à un licenciement. Ces parades ne pouvaient avoir qu'une efficacité limitée du fait de la réglementation des contrats à durée déterminée, y compris le travail temporaire. De même, les employeurs ont pu utiliser un autre moyen, lequel a consisté à donner à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée une qualification autre que « licenciement », il s'agit de la démission, la rupture conventionnelle, la mise à la retraite, la force majeure, de telle sorte que les dispositions applicables au licenciement n'avaient plus à s'appliquer dans ces différents cas. C'est pourquoi, la question des qualifications a pris une importance considérable, dans la mesure où s'il est bien normal de soumettre, par exemple la démission à un autre régime que le licenciement, encore faut-il s'assurer que la démission est bien une démission et qu'elle ne dissimule pas, en fait, une rupture du contrat décidée et voulue par l'employeur⁸⁹⁰.

372 bis. De ce qui précède, dans le contexte de l'espace OHADA, les signes de mauvaise gestion du personnel précités, peuvent pousser les salariés à démissionner (§1), à demander un départ négocié ou à souhaiter leur admission à la retraite. Tels sont les principaux modes alternatifs de rupture du contrat de travail (§2).

⁸⁹⁰ Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, n° 47.

§1 – La démission

373. La démission⁸⁹¹ est une cause d'extinction du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié⁸⁹². Certes dans l'espace Ohada, les salariés démissionnent difficilement, cela s'explique évidemment par la crise économique qui sévit comme toujours dans bon nombre de pays africains, laquelle est à l'origine du chômage⁸⁹³. Cependant malgré cette évidence, il arrive tout de même qu'un travailleur démissionne à n'importe quel moment et pour n'importe quelle raison qu'il juge opportune⁸⁹⁴. En matière sociale, la démission est l'exercice par le travailleur de son droit de résiliation unilatérale du contrat de travail. C'est pourquoi, l'article 49 du code de travail gabonais dispose que « le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par suite de licenciement, démission, départ à la retraite, décès du travailleur ». Au Bénin, d'après l'article 44 du code du travail « sous réserve à l'article 33, le salarié peut démissionner librement sans avoir à justifier des motifs de son acte ». Dans le même sens l'art. 48 al.1 AUDT dispose que « la démission doit être expressément notifiée par écrit à l'employeur. Elle doit être expresse et non équivoque ». Il s'agit tout de même de distinguer les cas de démission (A) ; ensuite la procédure qui y est relative (B).

A. De la démission volontaire à la contrainte

374. La démission peut être régulière car fondée réellement sur un acte de volonté (1) ou forcée⁸⁹⁵ dans la mesure où le salarié subit des contraintes (2).

⁸⁹¹ H Blaise, La démission du salarié, Bull. soc. F Lefebvre 1982, 157; Accords et règlements financiers liés à la rupture du contrat de travail, jurisprudence récente sur la résiliation amiable, la transaction et le reçu pour solde de tout compte, Bull. soc. F Lefebvre, 1987.203 ; M C Bonnetête, Vraies et fausses démissions, *RPDS* 1980.111 ; M Califano, Transaction et résiliation amiable, un consensualisme renaissant, *Dr social* 1989, 419 ; J Dupuy, La démission du salarié, *D* 1980, chron. 253 ; J Morville, La démission, une jurisprudence abondante mais nuancée, *Cah. soc.* 1990, n° 19, p 115 ; J Y Houin, Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail, *JCP S* 2008, 1407 ; P Lyon-caen, Démission, départ négocié et cotisations de la sécurité sociale, *Dr social* 1998,177 ; J Pélissier, La remise en cause de la démission fondée sur des faits imputables à l'employeur, *JCP S* 2007, 1577 ; M Scheidt, Résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, *RPDS* 1990, 355 ; F Signoretto, Quand ya-t-il licenciement ? , *RPDS* 1984, 135.

⁸⁹² Codes du travail :Togo, art. 65 ; Cameroun, art. 34.1, Sénégal, art. 49 ; Cote d'ivoire, art. 16.3; Burkina Faso, art. 73; Bénin, art. 44; Gabon, art 49; Tchad, art. 144; APAUPDTrav, art. 101.2; France, art. L 1237-1 et s.

⁸⁹³ G Rendom, *Droit du travail en Amérique latine*, PUF, 1970

⁸⁹³ Dans n'importe quelle entreprise, il y a plus de licenciements que de démissions des salariés.

⁸⁹⁴ B C Amoussou, *op cit*, p 174.

⁸⁹⁵ La démission régulière, la démission doit résulter d'une volonté libre, sérieuse et non équivoque s'exprimer en dehors de toute contrainte ou pression exercée par l'employeur voir p 338.

1. La démission régulière

375. La démission doit résulter d'une volonté libre sérieuse et non équivoque de rompre le contrat de travail à durée indéterminée, car la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée par le salarié suppose une rupture anticipée du CDD et non une démission ; ensuite la démission se traduit par un acte juridique unilatéral et résulter de la seule volonté du salarié⁸⁹⁶. Pour cela, elle doit s'exprimer en dehors de toute contrainte ou pression exercée par l'employeur. Ainsi, comme le précise la doctrine, l'absence du salarié n'est pas l'expression d'une telle volonté⁸⁹⁷. Cela ne signifie pas que l'employeur se trouve désarmé face à un salarié absent sans motif depuis longtemps. Il lui appartient alors de solliciter la reprise du travail et d'engager au besoin, une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié défaillant⁸⁹⁸.

Enfin, la volonté de mettre fin au contrat doit résulter de convenances personnelles pour lesquelles le travailleur subordonné ne souhaiterait pas faire connaître à l'employeur. En conséquence, comme le souligne la doctrine, lorsque la volonté du salarié de mettre fin au contrat de travail résulte des fautes commises par l'employeur dans l'exécution du contrat, le départ volontaire est une prise d'acte de rupture et non une démission⁸⁹⁹. Dans ce sens le Professeur Nicaise Mede pense que la démission du salarié « peut avoir deux causes : les convenances personnelles ou la faute de l'employeur »⁹⁰⁰. En ce qui concerne la première cause, en effet, au regard de plusieurs facteurs qui exposent aujourd'hui les salariés africains à la misère, ceux qui ne peuvent plus supporter cette réalité, préfèrent rompre les contrats de travail afin de retrouver non seulement leur liberté, mais aussi pour diverses raisons :

- trouver un meilleur emploi ailleurs⁹⁰¹ ;

⁸⁹⁶ C'est ce qui la distingue de la rupture amiable ou de la rupture conventionnelle qui suppose un accord de volonté entre l'employeur et le salarié. V Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 29^e édition, Dalloz, 2015, p 418.

⁸⁹⁷ v Soc, 1^{er} février 1995, n° 90-43.686).

⁸⁹⁸ v Elsa Peskine, Cyril Wolmark, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2016, p 367.

⁸⁹⁹ v Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 29^e édition, Dalloz, 2015, p 419.

⁹⁰⁰ v Nicaise Mede, *op. cit.*, p 203 ; Soc. 25 oct. 1989, Bull. civ. V, n° 616, Soc. 24 janv. 1966 ; Bull. civ.V, n°26 , Soc. 30 nov 1994, *RJS* 1/95, n°6 (une volonté claire et non équivoque), Par son comportement, l'employeur peut rendre impossible le maintien du contrat de travail : Cass. soc. 22 sept. 1993, Bull. civ. V, n°221, *Dr. Soc.* 1993. 887 (non-paiement des salaires), Soc. 18 oct. 1989, Bull. civ. V, n° 606 (l'employeur fait travailler le salarié dans des conditions dangereuses).

⁹⁰¹ C'est le cas d'un salarié d'une micro-finance qui démissionne, afin de se faire recruter par une entreprise qui lui propose un salaire de 500.000 F CFA, mieux que le précédent estimé à 200.000 F CFA, ou encore un comptable rémunéré à 150.000 F CFA par un cabinet comptable pour une entreprise de sécurité qui lui propose le triple, un vacataire d'une école privée payé à 100.000 F CFA par trois promoteurs se faisant embaucher par une société pétrolière acceptant de le rémunérer à 1.500.000 F CFA par mois, avec bénéfice de plusieurs autres avantages comme les allocations familiales, les primes de week-end, de logement, de risque , les congés payés ; ce

- se mettre à son propre compte.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié décide de quitter l'entreprise qui le rémunère plus ou moins bien pour se prendre en charge. Il rompt le lien de subordination pour une activité indépendante, bien que présentant des risques par essence même. Une démission, voire un licenciement abusif, peut être source de prise de conscience et de progrès, notamment en exerçant une activité indépendante⁹⁰².

2. La démission forcée

376. A cause de diverses fautes commises par l'employeur, le salarié peut être amené à démissionner. C'est pourquoi le législateur, la doctrine et les tribunaux considèrent cette démission équivoque comme un licenciement abusif.

En voici quelques exemples :

- lorsque l'employeur exécute mal ou n'exécute pas son obligation contractuelle, il est rendu responsable de la rupture, même si c'est le salarié qui, dans ce cas, en a pris l'initiative. Raison pour laquelle, le non-paiement régulier des salaires échus peut permettre au salarié de démissionner, la rupture du contrat étant en ce cas imputable à l'employeur⁹⁰³ ;

qu'il n'avait jamais perçu pendant dix ans de vacation ; un autre enseignant vacataire qui réussit au test de la Banque Centrale s'attendant au traitement correspondant au nouveau poste par lui occupé, etc.

⁹⁰² C'est le cas d'un planton qui gagnait à peine 40.000FrCFA par mois. Au vu de nombreuses difficultés vécues en ville, à cause de la disproportionnalité du niveau de vie et son maigre salaire, il a préféré démissionner pour repartir au village où il pouvait exercer les activités agricoles ; et surtout dans cette localité, il n'avait plus à payer le loyer, le transport, l'eau, la nourriture, les produits pharmaceutiques qui traitent le paludisme, la fièvre typhoïde dus quelques fois aux mauvaises conditions de vie.

Au contraire, dans son village, cet ancien planton est devenu producteur en mesure d'économiser 700.000FrCFA par an. Il en va de même du cas d'un formateur des écoles privées, qui au lieu de continuer à se faire exploiter par les promoteurs, a préféré s'associer avec quelques collègues pour la création de leur école. Au bout de quelques années, ils sont devenus millionnaires.

Le troisième concerne un infirmier qui ne pouvant dormir paisiblement chez lui, dans la mesure où il travaillait dans quatre cabinets de soins infirmiers. Son objectif était de gérer sa propre clinique, après avoir constitué son capital.

Tout compte fait ces quelques illustrations peuvent faire réfléchir chacun de nous, au point où nous pouvons déduire qu'une démission.

⁹⁰³ TPI de Cotonou, jugement n° 28/88 du 7 novembre 1988 ; Trib. Trav. Ouagadougou, 2 août 2005, TPOM 1005/1006, janvier- février 2010, p 11.

... Attendu qu'il n'est pas en l'espèce contesté que la démission de K... est consécutive au non-paiement de ses salaires pendant 14 mois par son employeur...

- lorsqu'il est établi que la démission du salarié, qui ne doit pas être équivoque a été obtenue par l'employeur. C'est l'employeur qui est considéré comme l'auteur de la rupture du contrat ⁹⁰⁴;
- il n'y a pas de démission si les propos du salarié sont équivoques et ne marquent pas sa décision de démissionner. C'est le cas de l'ouvrière qui, dans un état de fatigue névritique a déclaré : « je préfère rentrer chez moi que de travailler dans ces conditions ».
- l'employeur lui ayant écrit le lendemain pour prendre acte de sa démission, la Cour de cassation a jugé que la rupture était imputable à l'employeur ⁹⁰⁵;
- il n'y a pas démission lorsque le comportement ou les paroles du salarié, quoiqu'irréfléchis, n'expriment pas sa volonté réelle de démissionner, et que ce dernier regrette d'avoir agi ainsi.
- la Cour de cassation a jugé que l'employeur, qui s'opposait à la reprise de travail d'un salarié, après avoir donné sa démission dans un mouvement d'humeur s'était rapidement rétracté, était l'auteur de la rupture⁹⁰⁶.
- de même, une absence de courte durée, à l'expiration d'un congé de maladie, ne peut être interprétée par l'employeur comme une démission ;
- la démission du salarié prononcée par un quelconque procédé sournois, s'analyse en une rupture du fait de l'employeur. Il en est ainsi, lorsque l'employeur, par des injures et des menaces pousse à bout le travailleur pour qu'il démissionne ⁹⁰⁷;
- la démission dans le cas où les juges du fond relèvent que cette démission a été faite sous la contrainte. Il s'agit en réalité d'un licenciement déguisé dont il convient de tirer toutes les conséquences y relatives⁹⁰⁸.

C'est dire que la démission du travailleur doit donc être volontaire et sans équivoque⁹⁰⁹.

⁹⁰⁴ Trib.Trav. Bamako, 3 novembre 1980, TPOM, n° 558, p 263.

⁹⁰⁵ v Soc , 18 mars 2006, Bull. civ. V. n° 109.

⁹⁰⁶ F Géa, « La prise d'acte de la rupture », *RJS* 2010, 559 s ; Rompre, Réflexions sur la volonté du salarié de rompre son contrat, in *La volonté du salarié*, T Sachs (dir.), Dalloz, 2012,p133 ; H Gosselin et F Géa, Quelle est la nature juridique de la prise d'acte ? *RDT* 2009, 688 et s ; J-Y Frouin, Rupture du contrat de travail, prise d'acte par l'employeur ou le salarié, *RJS* 2003, 647 s ; Les ruptures du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié, *RDT* 2007, 150 s.

Il Convient de préciser que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est un mode original de rupture. Il s'agit d'une décision du salarié de mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée en raison de (s) faute (s) commise(s) par l'employeur en cours d'exécution du contrat. v Gilles Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2016, n° 400.

⁹⁰⁷ Cass soc., 4 janvier 1968, JCP 1969, II , 15 853 ;

C A Abidjan, 10 juillet 1981, TPOM n° 575, p 131.

Considérant que ces affectations intempestives et insolites sont au contraire inspirées par la volonté manifeste de l'employeur qui, à défaut de pouvoir amener le salarié à commettre une faute, tente de l'inciter à la démission ;

Considérant que cette décision de licenciement a été prise avec une légèreté blâmable, qu'il échet de confirmer le jugement entrepris.

⁹⁰⁸ CA de Cotonou, 18 juillet 1991, TPOM, 783, p 267.

L'absence du salarié ne s'analyse pas comme une démission de celui-ci, mais comme une faute plus ou moins lourde, notamment l'abandon de poste⁹¹⁰.

Il n'y a pas démission quand elle a lieu indépendamment de la volonté d'une salariée, précisément à cause de la détérioration du climat entre son employeur et elle. Dans pareilles circonstances, la jurisprudence conclut qu'une telle démission demeure en réalité un licenciement déguisé⁹¹¹, par exemple la démission d'une salariée suite au harcèlement sexuel⁹¹². En effet, dans cette espèce, pour la Cour d'appel de Pointe noire, l'examen des pièces du dossier n'a pas permis d'établir avec exactitude le montant des déficits imputables à Dame O... M s'est plutôt contenté d'indiquer des sommes d'argent, objet des déficits dont le total se chiffre à 30 000 F CFA. Il apparaît donc curieux que pour une somme dérisoire, Dame O... ait décidé de faire une fuite en avant, en démissionnant, alors qu'elle avait un salaire mensuel de 117 000 F CFA. De même, son employeur ne lui a jamais fait le moindre blâme sur cette situation. Tout laisse à croire que l'appelante n'a démissionné que pour éviter de justifier la somme de 30 000 F CFA. Au contraire, sa motivation de quitter son emploi a bien une autre source, c'est-à-dire qu'elle a indiqué dans sa lettre de démission le harcèlement sexuel dont elle était victime.

Afin de se défendre, l'employeur en dépit de plusieurs renvois en cause d'appel, n'a pas conclu en fournissant aux juges d'appel les explications nécessaires sur ces accusations. Ainsi, ne l'ayant pas fait, la Cour a retenu que la cause de la démission réside en ce que Dame O... était victime d'un harcèlement sexuel ; dans ces conditions, c'est donc l'employeur qui, par son attitude a poussé sa salariée à la démission. Il s'agit d'un acte n'émanant pas directement de la salariée, mais d'un fait causé. En agissant ainsi, l'employeur a rendu impossible la poursuite des relations de travail ; il a de ce fait licencié abusivement la salariée ; la démission de Dame O... obtenue dans ces conditions est un licenciement déguisé. Par conséquent, la Cour d'appel infirme le jugement rendu par les premiers juges qui avaient retenu la démission. Toutefois, comme le licenciement, la démission doit obéir à une procédure.

B. La procédure de la démission

⁹⁰⁹CA de Cotonou, 4 décembre 2002, TPOM n° 967/968, p 2140.

⁹¹⁰ C A Cotonou, ch soc. 13 mars 2002, TPOM 967/968 p 209.

⁹¹¹ C A Pointe noire, ch soc, septembre 1996, rép. n° 112.

⁹¹²Infra, p188.

377. Le législateur national régleme la procédure de la démission du salarié comme celle du licenciement en indiquant que le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties⁹¹³. En conséquence, il faut respecter le préavis de démission (1) ou payer une indemnité de préavis (2).

1. Le préavis de de démission

378. Le salarié qui démissionne doit respecter un préavis. Au Congo Brazzaville la durée de ce préavis est fixée soit par la convention collective, soit par arrêté du ministre chargé du travail, après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail⁹¹⁴; ensuite, le candidat au départ volontaire doit en informer l'employeur par écrit⁹¹⁵, et fixer la date de la cessation prochaine d'activité au sein de l'entreprise. D'après l'art. 48 al. 2 AUDT « la démission implique le respect d'un préavis dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement. Toutefois, l'employeur peut dispenser le travailleur d'effectuer le préavis sans avoir à payer une indemnité compensatrice ». Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. Le salarié démissionnaire n'échappe à cette obligation que lorsque l'employeur le dispense de l'exécution du préavis. Si le salarié est empêché d'exécuter le préavis par la maladie, le délai n'est pas prolongé de la durée de son indisponibilité, puisqu'il s'agit d'un délai préfix.⁹¹⁶

2. L'indemnité de préavis

379. Dans le cas où le salarié ne voudrait pas respecter le délai de préavis, et souhaiterait partir aussitôt après le dépôt de sa lettre de démission, il est tenu de payer à son employeur une indemnité de préavis calculée de la même manière qu'en cas de licenciement pour motif personnel⁹¹⁷. La loi autorise néanmoins les femmes enceintes à démissionner sans préavis, ni d'indemnité y relative.⁹¹⁸ En droit béninois, le montant de cette indemnité est porté au double

⁹¹³ v par exemple l'art. 39 al. 1 et 2 du Code du travail congolais selon lequel « le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture, le préavis ne devant en aucun cas se confondre avec la période de congé ».

⁹¹⁴ Art. 39 al. 3 CCT ; art. 102 APAUDTrav.

⁹¹⁵ Art. 39 al. 4 CCT.

⁹¹⁶ P Ngaka, *op cit*, p 214.

⁹¹⁷ v art. 41 CCT ; art. 36-1 du Code du travail camerounais ; art. 105 APAUDTrav.

⁹¹⁸ v art. 84-1 du Code du travail camerounais. D'après cet article « toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir de ce fait à verser l'indemnité

lorsque la démission intervient pendant la période de congé du travailleur. Par conséquent, il est important pour les salariés de bien se renseigner auprès des juristes avant d'engager toute procédure de démission, pour éviter de payer cette indemnité⁹¹⁹, surtout qu'ils paraissent suffisamment démunis et exposés à d'autres causes de rupture de la relation professionnelle.

prévue à l'article 36. Pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressé du fait de la grossesse ».

⁹¹⁹ V l'art. 48 al. 2 AUDT « la démission implique le respect d'un préavis dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement. Toutefois, l'employeur peut dispenser le travailleur d'effectuer le préavis sans avoir à payer une indemnité compensatrice ».

§2-Les modes alternatifs de rupture du contrat de travail

380. En dehors du licenciement ou de la démission du salarié qui ont longtemps été les moyens privilégiés de rompre le contrat de travail à durée indéterminée, il convient de rappeler que cela n'a jamais empêché la coexistence de modes alternatifs⁹²⁰ ou autres causes pouvant entraîner la rupture du contrat de travail.

Il s'agit en d'autres termes des causes communes d'extinction du contrat de travail. Elles peuvent dépendre (A) ou non des parties (B).

A. Les causes dépendant des parties

La rupture du contrat de travail peut avoir lieu du fait du consentement mutuel des parties (1), de la maladie⁹²¹ prolongée et du décès du salarié (2).

⁹²⁰ En droit français la loi du 25 juin 2008 a introduit dans le Code du travail un nouveau mode de rupture du contrat de travail, fondé sur le commun accord de l'employeur et du salarié. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail est de plus en plus utilisée par les employeurs et les salariés. Un autre mode alternatif de rupture, à l'initiative du salarié, a été dégagé par la pratique et avalisé par la chambre sociale de la Cour de cassation, il s'agit de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail. Enfin, le contrat de travail peut être rompu par résiliation judiciaire ou lorsque le salarié parvient à l'âge de la retraite.

En comparaison au droit du travail dans l'espace OHADA la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un mode de rupture beaucoup plus original que la démission ou le licenciement en ce qu'elle procède à une dissociation de l'initiative et de l'imputabilité de la rupture.

Elle se définit comme la rupture du contrat de travail résultant d'une décision du salarié mais prise en raison de fautes reprochées à l'employeur. Elle correspond à l'hypothèse suivante : un salarié dans l'entreprise prend l'initiative de rompre le contrat de travail, il quitte l'entreprise, ce qui prend l'apparence d'une démission. Cependant, au moment de quitter l'entreprise, il signifie à l'employeur un ensemble de grief et impute la rupture du contrat à une forme de contrainte née des manquements de l'employeur à ses obligations. C'est en cela qu'apparaît la dissociation de l'initiative de la rupture et de son imputabilité, le salarié prenant acte d'une rupture du contrat de travail provoquée par l'employeur. La prise d'acte est un mode de rupture réservé au salarié. Car, la Cour de cassation a très tôt prohibé l'utilisation de la technique de la prise d'acte par l'employeur. En réalité, la prise d'acte par l'employeur est un licenciement. Or, le licenciement prononcé n'ayant pas respecté les règles procédurales et les règles de motivation de l'acte, il est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Au nombre de ses effets, il faut préciser que la prise d'acte de rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme par le juge. Elle peut trouver son origine dans une démission d'apparence claire et non équivoque. Elle peut être verbale ou écrite. v S Tournaux, *op cit*, p 394 et s.

⁹²¹ H Blaise, Maladie et inaptitude physique, causes de rupture du contrat de travail, *RJS* 1990, 315 ; S Bourgeot, Médecine du travail, maladie et inaptitude, *Dr soc*, 1998, p 872 ; S Bourgeot et J Y Frouin, Maladie et inaptitude du salarié, *RJS*, 2000, p 3 ; S Bourgeot et M Blatman, De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés, *Dr soc*. 2006. 653 ; Y Chauvy, Examen préalable et examen de reprise du travail après maladie ou accident ; *Dr social* 1998, p 20 ; D Corrignan-Carsin, La protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; D 1981, chron. 255 ; J Y Trouin, La protection de l'emploi des salariés victimes d'une maladie ou d'un accident ; *RJS* 1995, 773 ; La rupture pour inaptitude ; *Dr social* 2012. 22 ; M Lenoir, L'interdiction de licencier ; *Dr ouvrier* 1984. 47 ; M J Nicolas-Brissier, La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, D 1982, chron. 147 ; J Péliissier, Inaptitude et modification d'emploi, *Dr social* 1991. 60 ; J P Poupan, La protection de l'emploi des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, *Dr social* 1981.772 ; J Savatier, La visite de

1. Le consentement mutuel

381. Les conditions de la cessation sont fixées par l'accord des parties, sous réserve de la liberté réelle d'acceptation du salarié. Ainsi, la résiliation amiable est fréquente en particulier en cas de licenciement pour motif économique⁹²², et donne lieu à un contrôle particulièrement vigilant du juge, car elle est souvent liée à une initiative de l'employeur, et que le salarié est alors encore sous la dépendance de celui-ci.⁹²³ En ce qui concerne le départ négocié, compte tenu de certaines conditions de travail rudes et de rémunération vécues par de nombreux travailleurs, l'incertitude de jouir de ses droits pendant la retraite, quelques salariés préfèrent négocier leur départ de l'entreprise avec l'employeur. Au sujet de la rupture du contrat de travail par consentement mutuel, l'art. 39 al. 9 du Code du travail de la République du Congo précise qu'en cas de rupture par consentement mutuel, seul le consentement du salarié est requis. Il doit être exprimé par écrit ou par d'autres moyens. Si les deux parties tombent d'accord, le salarié bénéficie d'une prime de départ payée par l'employeur dont le montant est laissé à la discrétion de l'employeur et du salarié. Il est déterminé en tenant compte des us et coutumes en la matière, en sus des indemnités légales ou conventionnelles consécutives à la rupture du contrat de travail. Dans le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, l'art. 60 dispose que « qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée, l'employeur et le travailleur peuvent convenir des modalités amiables de rupture de leur relation de travail selon les termes de l'article 224⁹²⁴ ». Dans certains Etats parties, grâce aux droits perçus suite à un départ négocié, quelques travailleurs finissent par devenir des employeurs.

2. La maladie prolongée et le décès du salarié

382. La maladie prolongée (a) du salarié peut précéder son décès (b).

reprise effectuée par le médecin du travail à l'issue d'une absence pour maladie ou accident du travail, *Dr social* 1997.3 ; Les effets d'un avis d'inaptitude temporaire émis par le médecin du travail, *Dr social* 1997. 243 ; Le terme de la période de suspension du contrat de travail ouverte par des troubles de santé du travailleur, *Dr social* 1998, 113 ; B Teyssié, La protection des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, L n° 81-3 du 7 janvier 1981, *JCP G* 1982.I.3060 ; P Y Verkindt, La maladie du salarié et la poursuite de la relation de travail, *TPS* 1998, chron. 15.

⁹²² v infra, p 160.

⁹²³ v J M Verdier, A Coeuret, M A Souriac, *op cit*, p 421.

⁹²⁴ L'art. 224 énonce ce qui suit « L'accord amiable prévu par l'art. 60 du présent Acte uniforme doit être matérialisé par un écrit daté et signé par les parties, et contenir notamment, la manifestation de leur volonté commune de rompre les relations contractuelles ainsi que les modalités et les conséquences de cette rupture.

Les parties ont également la faculté, après la cessation de leurs relations contractuelles, de conclure un accord sur les conséquences de cette cessation ».

a. La maladie prolongée

Si les conséquences de la maladie continuent, en jurisprudence, à pouvoir constituer une justification du licenciement⁹²⁵ depuis la loi française du 12 juillet 1990, la maladie⁹²⁶ en elle-même, ne saurait constituer une cause de licenciement, L'art. L 1226-7 du Code du travail français interdisant de licencier un salarié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, le licenciement fondé sur la maladie elle-même, par exemple un salarié séropositif, est non seulement nul, mais aussi passible de sanctions pénales⁹²⁷. Cependant, seules les conséquences que la maladie prolongée engendre peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, et en général elle autorise le congédiement si les nécessités de l'entreprise l'exigent⁹²⁸. D'après la jurisprudence française, la rupture par l'employeur en raison de la prolongation du contrat, au-delà d'une certaine durée de maladie, n'est pas imputable à l'employeur, le salarié n'a pas droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement.⁹²⁹ Depuis la loi française du 7 janvier 1981, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le contrat de travail est suspendu pendant l'arrêt de travail et la durée du stage de réadaptation, rééducation ou formation professionnelle.⁹³⁰ Cette législation française demeure pratiquement la même dans l'espace OHADA peu importe ici qu'elle soit prévue dans le code du travail uniquement ou complétée par des conventions collectives propres à chaque branche d'activité. Par exemple, au Congo Brazzaville, l'art. 28 de la convention collective des entreprises des services pétroliers prévoit que si, à l'expiration du délai prévu à l'art. 21, le salarié dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir notifié par lettre recommandée ou par lettre avec accusé de réception son intention de mettre fin au contrat de travail. Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, en sus des indemnités versées conformément à l'art. 21 de ladite convention, au profit du salarié ayant au moins un (1) an de service, à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement et de préavis qu'il aurait perçue s'il avait été normalement licencié. A cette occasion, l'employeur lui fait parvenir le montant des sommes dues au titre de la

⁹²⁵ Il ya nécessité de remplacer durablement le salarié, les perturbations résultant d'absences répétées et fréquentes.

⁹²⁶ v infra, n° 247, p 129..

⁹²⁷ Soc, 13 janvier 1988 (état de santé non constatée par le médecin du travail, motivant la rupture) ; art. L 1226-13.

⁹²⁸ Le remplacement du salarié indispensable est une cause réelle et sérieuse.

⁹²⁹ Soc, 19 mai 1988.

⁹³⁰ Idée de risque de l'entreprise.

Aucune résiliation ne peut avoir lieu à peine de nullité durant la suspension, sauf faute grave ou force majeure. L'employeur est tenu de proposer au salarié un emploi compatible.

réglementation en vigueur et des dispositions de convention, ainsi qu'un certificat de travail. Le salarié remplacé dans les conditions indiquées conserve la priorité d'embauche dans les conditions prévues au paragraphe 3 de l'art. 26 de la convention, sous réserve d'aptitude physique à l'emploi dûment constatée par le médecin de l'entreprise. Si donc dans quelques grandes entreprises installées en Afrique au Sud du Sahara, les droits du travailleur malade sont reconnus et protégés, dans d'autres, aucune absence du salarié n'est permise, a fortiori quand il souffre d'une longue maladie, non seulement il sera remplacé sans droits, ni assisté pendant sa maladie, mais il peut décéder dans ces circonstances d'abandon, surtout que bon nombre de travailleurs ne sont pas affiliés à la Caisse de Sécurité Sociale malgré l'existence de plusieurs lois et conventions collectives nationales, protectrices des droits des travailleurs malades ou décédés.

b. Le décès du salarié

383. Plusieurs causes peuvent justifier la mort précoce de certains travailleurs, par exemple les conditions de travail difficiles, l'inexistence des mesures d'hygiène appropriées, les accidents de travail, les maladies professionnelles mal soignées, aucun suivi médical consistant pendant les années de travail, les rémunérations inadaptées au coût de la vie, payées avec un retard considérable, de façon irrégulière ; l'alimentation quantitative et non qualitative, l'absence de repos, le logement inapproprié, le surendettement⁹³¹... En cas de décès, selon certains usages en Afrique francophone, l'employeur s'empresse quand même à enterrer le mort avec dignité, alors qu'il a pu au cours de la relation de travail se livrer à un certain nombre de pratiques abusives. Du point de vue juridique, le décès⁹³² du salarié entraîne la résiliation de plein droit du contrat de travail du fait de l'intuitu personae⁹³³. Mais les héritiers ont droit au salaire gagné et aux indemnités diverses acquises⁹³⁴. Dans le même sens, l'art. 30 de la Convention collective des entreprises des services pétroliers a bien prévu que le décès du salarié en service ouvre droit aux ayants-droit, outre les éléments constitutifs du solde de tout compte, au bénéfice d'une allocation de décès dont le montant est égal à sa rémunération mensuelle brute (al. 1). Si le salarié comptait, au jour du décès, au minimum un (01) an d'ancienneté dans l'entreprise, il est versé en plus, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement pour motif personnel prévu à l'article 37-1

⁹³¹ *Infra*, p 81 et s.

⁹³² Le contrat de travail cesse par le décès du travailleur (art. 38 AUDT).

⁹³³ *Infra*, p 41.

⁹³⁴ *Infra*, p 88.

qui serait revenue au salarié en cas de rupture du contrat (al.2). Seuls les ayants-droit du salarié, porteurs d'un acte notarié ou d'un jugement d'hérédité du de cujus peuvent prétendre aux dispositions des alinéas 1 et 2 précités (al.3). Ils n'en ont pas le droit en cas de force majeure ou de départ à la retraite.

B. Les causes indépendantes des parties

384. Les causes de rupture du contrat de travail qui ne dépendent pas de la volonté des parties sont la force majeure (1) et la retraite (2).

1. La force majeure

En matière sociale, le plus souvent la force majeure⁹³⁵ n'a qu'un effet suspensif du contrat de travail, dans la mesure où il fait partie des contrats à exécution successive⁹³⁶. Ainsi, son exécution peut reprendre dès que cesse l'obstacle à sa poursuite. Mais la force majeure peut aussi avoir un effet de rupture du contrat de travail, à la suite d'un cataclysme naturel, d'un incendie, de l'état de guerre, du fait du prince, et non d'événements affectant la personne de l'employeur ou du salarié⁹³⁷. Mais encore faut-il que l'événement soit imprévisible et extérieur à l'entreprise et donc totalement indépendant du comportement du chef d'entreprise, et entraîne une impossibilité absolue d'exécution, celle-ci ne devrait pas être seulement plus difficile ou plus onéreux⁹³⁸. La jurisprudence ne considère pas les difficultés économiques et financières comme une force majeure,⁹³⁹ pas plus que la situation d'incarcération d'une salariée pour la rupture anticipée d'un contrat à durée indéterminée.⁹⁴⁰ La force majeure peut être étendue à la fermeture définitive d'une entreprise. Dans ces conditions, le personnel licencié n'a droit à aucune indemnité en cas de cataclysme, d'incendie, du fait de prince,

⁹³⁵ Sur la question, v A Bénabent, *op cit*, p 260 ; J M Jacquet, Ph Delebecque, *Droit du commerce international*, éd. Dalloz, 1977, p 129, n° 219.

⁹³⁶ v Yvaine Buffelan-Lanore, Virginie Larribau-Terneyre, *Droit civil, Les obligations*, 13^e édition, Sirey, 2012, p 252; Muriel Fabre-Magnan, *Droit des obligations*, 3^e édition, PUF, 2012, p 175 ; Bertrand Fages, *Droit des obligations*, 3^e édition LGDJ, 2011, n° 337 ; Jacques Flour, Jean-Luc Aubert, Eric Savaux, *Droit civil, Les obligations, Tome 1, L'acte juridique*, 14^e édition, Sirey, 2010, p 77 ; F Terré, Philippe Simler, Yves Lequette, *Droit civil, Les obligations*, 10^e édition, Dalloz, 2009, p 493 ; Philippe Malinvaud, Dominique Fenouillet, *Droit des obligations*, 12^e édition, LexisNexis, 2012, p 56.

⁹³⁷ Soc. 31 mars 1994, *Dr soc* 1994, p 14.

⁹³⁸ Ch mixte, 4 déc. 1981, D- 1982, 364 ; soc – 7 mars 1987, Brazzaville., V n°157 ; soc .15 fév. 1995, *Dr soc.* 1995, 384.

⁹³⁹ Soc. 15 fév. 1996, D 1996. I- 633, note Puigelier.

⁹⁴⁰ Soc .25 mars 1998, JCP 1998. II – 10178, note F Petit.

etc.⁹⁴¹ Cependant, le ralentissement ou la fermeture de l'entreprise pour motif économique ou technique ne saurait être un cas de force majeure⁹⁴², il en va de même en cas de procédures collectives dénommé naguère la faillite dans certains Etats membres de l'espace OHADA⁹⁴³ ou le règlement judiciaire ou résiliation judiciaire⁹⁴⁴ conséquences des actes de l'employeur, lequel pouvait évidemment les éviter. C'est pourquoi les indemnités de préavis et de licenciement sont dues dans ces hypothèses, mais non celle de la rupture abusive justifiée par la force majeure, qui est cause réelle et sérieuse de rupture du contrat de travail. Heureusement que certains des événements constitutifs de force majeure, réguliers en Amérique ou en Europe en raison des conditions naturelles, se manifestent difficilement dans certaines régions d'Afrique, le cas des inondations, séismes. L'exception est donc faite à ceux qui relèvent du comportement de l'homme : le fait du prince, l'incendie, l'état de guerre à l'origine de la destruction de plusieurs entreprises, et finalement de leur cessation définitive en jetant de nombreux salariés dans la rue sans droits.⁹⁴⁵ En revanche, lorsque la cessation de l'entreprise est due à une cause volontaire, le personnel licencié peut obtenir une indemnité sur le plan théorique, si la durée des services n'était pas arrivée à terme. Mais l'employeur est libre de ne pas continuer l'exploitation ; la rupture lui est seulement imputable et il est par la suite débiteur des indemnités de licenciement⁹⁴⁶ et non de retraite.

2. Le départ à la retraite

Le principe du départ à la retraite et sa procédure (a) précèdent les difficultés rencontrées par la personne admise à la retraite (b).

a. Principe et procédure

Le principe qui régit la retraite du salarié se distingue bien entendu de sa procédure.

⁹⁴¹ A l'impossible, nul n'est tenu. De même, la force majeure constitue une cause exonératoire du débiteur (art. 1147 C. civ.).

⁹⁴² Cela est considéré plutôt comme un risque normal du chef d'entreprise.

⁹⁴³ v F M Sawadogo, *Ohada, entreprises en difficulté*, éd. uriscope 2002, p 27 et s.

⁹⁴⁴ *Idem*, p 161 et s.

⁹⁴⁵ On peut citer les cas de la Centrafrique, du Tchad, de la Côte d'Ivoire, du Congo Brazzaville, de l'Angola pendant plus d'une vingtaine d'années, de la RDC, du Nord du Mali, du Rwanda, du Soudan, de la Lybie ... Généralement les pays ayant de grands réservoirs de matières premières, convoitées par les puissances occidentales.

⁹⁴⁶ D'après l'art. 49 du Code du travail du Gabon « le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par suite de : licenciement, démission, départ à la retraite, décès du travailleur ».

385.

- Principe

C'est la voie de sortie normale ou idéale pour tout travailleur. Le départ à la retraite⁹⁴⁷ a lieu à tel âge du salarié fixé par la loi, la convention collective ou le contrat individuel de travail à la suite de loyaux services rendus à l'entreprise. Cet âge varie entre 55 et 60 ans dans l'espace Ohada⁹⁴⁸. A défaut de salaire, le retraité devra compter sur sa pension, sous réserve de paiement de cotisations sociales pendant 180 mois, selon la législation en vigueur au Bénin par exemple. Le candidat qui réunit cette condition et celle relative à l'âge peut faire valoir ses droits à la retraite.

- Procédure

386. D'après l'art. 49 AUDT « le départ à la retraite ou la mise à la retraite doit être notifié par écrit par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie. Un délai de prévenance de six (6) mois doit être respecté par la partie qui en prend l'initiative. Le salarié qui s'attend à la retraite doit constituer un dossier de bénéfice de la pension de retraite, avec les signatures requises de l'employeur. Celui-ci doit lui verser l'indemnité de départ à la retraite qui représente un pourcentage variable de l'indemnité de licenciement. Ce pourcentage est déterminé selon les dispositions légales étatiques⁹⁴⁹, puis il doit délivrer au travailleur un certificat de travail mentionnant exclusivement l'emploi ou les emplois occupés, le ou les classements, la durée du service.

⁹⁴⁷ L'âge d'admission à la retraite est de 55 ans au Bénin et de 60 ans au Congo Brazzaville ; P-Y Verkindt, La réforme des retraites, entre le clair et l'obscur, *Dr social* 2011, 256 ; M-C Amauger-Lattes, I Desbarats, La mise à la retraite avant 65 ans, regard critique sur quelques pratiques conventionnelles, *JCP S* 2006, 1326 ; S Benamara-Bouaziz, L'âge de la retraite et la rupture du contrat de travail, *Dr ouvrier* 1991, 361 ; B Gauriau, La mise à la retraite précipitée et déloyauté contractuelle, *Dr social* 2013, 398 ; J Savatier, Licenciement et l'âge de la retraite, *Dr social* 1978, 13 ; Les clauses conventionnelles sur l'âge de la retraite, *Dr social* 1987, 1 ; A Valentin, Licenciement et départ à la retraite, *Dr social* 1978, 346.

⁹⁴⁸ Trib. du Trav. de Dakar, 5 septembre 2006, TPOM n° 999 / 1000, juillet-août 2009, p 153 (mise à la retraite avant l'âge conventionnel équivalant à un licenciement abusif).

⁹⁴⁹ Pour le cas du Bénin, v N Mede, *op cit*, p 208.

b. Difficultés rencontrées

387. Plusieurs difficultés sont vécues par les salariés africains au moment de la retraite. Il s'agit par exemple, du non versement de l'indemnité de retraite⁹⁵⁰, la centralisation des formalités d'octroi de la pension de retraite, son paiement tardif et irrégulier, son montant très faible pour ceux qui percevaient de petits salaires, la non immatriculation⁹⁵¹ de nombreux travailleurs qui doivent s'organiser seuls pour vivre au-delà de 60 ans. Tous ces facteurs ont pour conséquences de maintenir le travailleur dans une misère chronique, même après 20 ou 30 ans de travail. Les salariés qui n'ont pas pu se préparer en conséquence,⁹⁵² finissent par rectifier leur âge afin de retarder la date du départ à la retraite⁹⁵³. De ce qui précède, au lieu que la retraite⁹⁵⁴ devienne un moment de repos, attendu paisiblement par le travailleur pour faire le point du chemin parcouru, des réalisations obtenues, de s'occuper des petits fils, de l'agriculture et de l'élevage, de l'avenir du pays, des voyages; au contraire dans l'espace OHADA, elle ressemble à la mort, tellement qu'elle fait peur, à cause des conditions de vie difficiles qui attendent une fois de plus le travailleur, devenu vieux, fatigué, abandonné à lui-même, démuné. Pour redonner espoir à l'ensemble des travailleurs africains, il suffit pour les Etats parties d'appliquer effectivement les lois relatives à la sécurité sociale, notamment rendre automatique le paiement des pensions un trimestre après l'admission du salarié à la retraite, veiller à l'immatriculation de l'ensemble du personnel. Pour des salariés évoluant dans le secteur informel, ils peuvent se faire immatriculer auprès des sociétés privées d'assurance, afin de bénéficier de la pension de retraite le moment venu. A défaut, ils risqueront d'être exposés à plusieurs différends à l'égard de divers créanciers, lesquels pourront les attirer devant les autorités compétentes.

⁹⁵⁰ Trib. Trav. de Dakar, référé, 28 juillet 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février, 2011, p 31 (refus de l'institution gérant les retraités de liquider la retraite en raison de l'absence de paiement des cotisations, non, faute de l'institution qui n'a pas recouvré ces cotisations).

⁹⁵¹ CA d'Abidjan, 07 juillet 2006, TPOM 991 / 992 novembre – décembre 2008, p 239 (non déclaration du travailleur par l'employeur, préjudice, transaction non exécutée, dommages intérêts).

⁹⁵² Ceux qui n'ont même pas pu construire, épargner, réaliser des activités agropastorales, s'élever en politique.

⁹⁵³ Dans cette hypothèse, certains salariés deviennent moins âgés que leurs premiers fils..

⁹⁵⁴ M C A Mauger-Lattes et I. Desbarats, La mise à la retraite avant 65 ans, regard critique sur quelques pratiques conventionnelles, *JCP S* 2006.1326 ; P Bailly et J P Lhernould, Discrimination en raison de l'âge, sources européennes et mise en œuvre du droit interne, *Dr social* 2012, 223 ; S Benamara-Bouaziz, l'âge de la retraite et la rupture du contrat de travail, *Dr ouvrier* 1991.361 ; B Gauriau, Mise à la retraite précipitée et déloyauté contractuelle, *Dr social* 2013. 398 ; P Morvan, LFSS pour 2008, haro sur les préretraites, mises à la retraite et retraites anticipées !, *JCP S* 2008. 1051 ; J Savatier, Licenciement et âge de la retraite, *Dr social* 1978. 13 ; Les clauses conventionnelles sur l'âge de la retraite, *Dr social* 1987, I ; B Teyssié, Le départ à la retraite, à propos de l'article 59-II de la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987, *JCP E* 1987, I, 16672 ; A Valentini, Licenciement et départ à la retraite, *Dr social* 1978.346 ; P Y Verkindt, La réforme des retraites, entre le clair et l'obscur, *Dr social* 2011.256.

Chapitre 2 -Les abus dans le règlement des litiges individuels de travail

388. Plusieurs conflits⁹⁵⁵ naissent entre l'employeur et le salarié, à l'occasion des relations professionnelles qui les lient depuis l'embauche jusqu'à la rupture du contrat de travail.

On peut citer : le recrutement des enfants⁹⁵⁶ mineurs, le non-paiement des salaires⁹⁵⁷, les licenciements abusifs⁹⁵⁸, la démission provoquée⁹⁵⁹, le défaut d'immatriculation du salarié à l'organisme de sécurité sociale⁹⁶⁰, la mise en retraite avant l'âge légal⁹⁶¹. Pour trancher ces divers conflits de travail, le législateur national⁹⁶² a prévu deux mécanismes : l'administration du travail et l'autorité judiciaire. A propos du premier mécanisme qui privilégie le règlement pacifique du litige qui oppose l'employeur et le salarié, il faut préciser que l'extension du rôle de l'Etat en matière de travail a imposé la création d'organes administratifs spécialisés : une véritable administration du travail s'est développée. La mission de réglementer les relations professionnelles qui est dévolue à l'Etat, le contraint à se doter d'une administration centrale chargée de préparer les textes, d'en suivre l'application et de procéder à des études des problèmes du travail. Il ya sans doute un parallélisme étroit entre le développement du droit du travail et l'apparition d'une administration spécialisée. L'administration du travail est chargée sous l'autorité du Ministre du travail, d'assurer dans le domaine du travail, de l'emploi, de la promotion et de la sécurité sociale, un rôle de conception, de conseil, de coordination, de contrôle et de règlement de litiges à travers les inspecteurs du travail.

Le second mécanisme concerne l'intervention de la justice, car comme l'a constaté le juge⁹⁶³ Pierre Ngaka, le contentieux en matière sociale est la forme pathologique du droit : nombre de différends du travail ne parvient pas jusqu'au juge soit parce que l'une des parties cède, un salarié n'a toujours pas intérêt à assigner son propre employeur, soit grâce à une solution amiable. Le droit du travail est un droit d'application quotidienne qui met en jeu, à court

⁹⁵⁵ v. art. 237 du code du travail du Bénin.

⁹⁵⁶ Il s'agit exactement des enfants non autorisés à travailler, de manière générale, ayant moins de quinze ans. V. infra, p 44 et 140.

⁹⁵⁷ v. infra, p 91.

⁹⁵⁸ v. infra, p 166. et s

⁹⁵⁹ v. infra, p 188.

⁹⁶⁰ CA d'Abidjan, 14 septembre 2006, TPOM n° 991/992, novembre-décembre 2008, p. 223, infra, p 198.

⁹⁶¹ CA de Yaoundé, 20 mars 2001, TPOM n° 943/944, novembre-décembre 2004, p. 221

⁹⁶² A propos des conflits individuels du travail, l'avant-projet d'Acte uniforme prévoit d'abord le règlement judiciaire, ensuite le règlement amiable devant l'inspecteur du travail (art. 379 et s), sauf en cas de conflits collectifs du travail (art.. 420 et s).

⁹⁶³ v P Ngaka, *op cit*, p 36..

terme, les revenus d'une famille. Cette préoccupation est omniprésente dans la composition et la procédure suivie devant le tribunal du travail, juge naturel du contrat de travail⁹⁶⁴.

En conséquence, pour trancher les conflits en matière du travail, il existe le règlement du litige devant l'inspecteur du travail (**Section 1**) ou encore le règlement du litige devant le juge (**Section 2**).

⁹⁶⁴ Dans le même contexte, v supra n° 399 bis, p .

Section 1- Le règlement devant l'inspecteur du travail

389. L'expérience des premières lois sur le travail en France révéla la vanité de toute réglementation qui ne s'accompagnait pas d'un contrôle, et la nécessité pour que le contrôle soit effectif, de le confier à des fonctionnaires spécialisés ; aussi la loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants dans l'industrie institua-t-elle un corps d'inspecteurs chargés de veiller à son application⁹⁶⁵. L'inspection du travail et des lois sociales n'est pas un corps autonome, mais fait partie intégrante de l'administration centrale du travail⁹⁶⁶.

De nos jours, plusieurs attributions sont reconnues aux inspecteurs du travail, notamment le contrôle de l'application des dispositions du code du travail, le rôle de conseil, le pouvoir de décision⁹⁶⁷ et la mission de conciliation. Pour cette fonction contentieuse, il convient d'examiner d'une part la saisine de l'inspecteur du travail (§1) ; d'autre part, la décision de l'inspecteur du travail (§2).

⁹⁶⁵ Le corps des inspecteurs du travail a été créé en France par la loi du 2 novembre 1892. Dans les territoires d'Outre-mer, les fonctions d'inspecteur du travail ont d'abord été assurées par des inspecteurs des affaires administratives ou par des fonctionnaires spécialement commissionnés par les gouverneurs, chef de territoire. Il n'y a pas alors de service d'inspection du travail. Il a fallu attendre la loi 52/1322 du 15 décembre 1952 instituant le Code du travail d'Outre-mer consacrant son titre VII à l'inspection du travail.

⁹⁶⁶ v. P Ngaka, *op cit*, p 24 et s.

⁹⁶⁷ D Granguillot, *op cit*, p 27 ; A Coeuret et M A Souriac, *op cit*, p 37 ; Gérard Filoche, *Carnets d'un inspecteur du travail*, éditions Ramsay, 2004, p 10 et s. .

§1- La saisine de l'inspecteur du travail

390. La mauvaise rédaction de certains codes⁹⁶⁸ du travail place la saisine de l'inspecteur du travail après celle du juge du travail pour le règlement d'un conflit individuel du travail ; alors qu'en toute logique, le règlement à l'amiable de l'inspecteur précède le règlement judiciaire, comme prévu par exemple par le code du travail béninois ou togolais, lesquels déterminent les conditions de saisine de l'inspecteur du travail (A), puis le déroulement de l'audience de conciliation (B).

A. Les conditions de saisine de l'inspecteur du travail

391. D'après l'article 238 du code du travail au Bénin, à titre d'illustration, « tout litige individuel du travail qui survient au sein de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues [par la loi], est obligatoirement soumis, avant toute saisine du tribunal de travail, à l'inspecteur du travail pour une tentative de règlement amiable⁹⁶⁹ ». C'est-à-dire que les conditions de saisine de l'inspecteur du travail et des lois sociales portent sur la nature du litige ; essentiellement professionnel ; les parties en conflit, notamment à la suite d'un litige qui oppose un employeur et un salarié ou encore un maître et son apprenti ; né dans un établissement⁹⁷⁰. Pour la doctrine, l'entreprise en droit du travail, est constituée par la réunion, sous l'autorité de l'employeur ou ses préposés, des salariés poursuivant une activité commune.

392. C'est donc un groupe social, organisé hiérarchiquement, au sein duquel l'employeur ou ses représentants sont investis d'un pouvoir de direction sur une collectivité de salariés. Les composantes de l'entreprise sont donc au nombre de trois, à savoir : le personnel, la direction et l'objet⁹⁷¹. Si l'entreprise correspond à l'existence d'un employeur, d'un personnel salarié ; l'établissement par contre est une simple unité de production sans indépendance économique et juridique, mais groupant en un même lieu des travailleurs ayant par leur vie de travail commune sous l'autorité d'un délégué de l'employeur des intérêts collectifs qui leur

⁹⁶⁸ v. par exemple l'art. 241 du Code du travail congolais dispose qu'« en l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable du litige, l'action est introduite devant le tribunal du travail dans les formes prévues à l'art. 221 ». Cet article est précédé par l'article 211 al. 1 du même code selon lequel « les tribunaux connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre le travailleur et l'employeur, ou l'apprenti et le maître, à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage ». On peut aussi citer le Code du travail du Tchad.

⁹⁶⁹ v également l'art. 315 du Code du travail gabonais ; l'art. 225 du Code du travail du Togo.

⁹⁷⁰ Supra, p 201.

⁹⁷¹ Les salariés sont groupés dans l'entreprise pour une activité commune, correspondant à l'objet de l'entreprise ; v. art. 3 CCT qui dispose que « toute personne physique ou morale, publique ou privée, employant un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article 2 est considéré comme constituant une entreprise et est soumise aux dispositions du présent code visant les employeurs ».

sont propres. Très souvent l'entreprise est divisée en établissements distincts, parfois éloignés géographiquement les uns des autres. Dans ce cas, le pouvoir de décision économique et juridique se situe au niveau de l'entreprise⁹⁷². L'inspecteur du travail du ressort, saisi du dossier, doit convoquer les parties en conflit, dans les quinze jours qui suivent, aux fins d'une tentative de conciliation.⁹⁷³ Le législateur de l'OHADA apporte la précision suivante « tout conflit individuel de travail, non réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes, doit être soumis à la procédure de conciliation préalable à l'initiative du travailleur ou de l'employeur devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail ».

B. L'audience de conciliation

393. A la suite de cette convocation, les parties sont tenues de se présenter⁹⁷⁴ devant l'inspecteur du travail dont le bureau est situé au siège de l'inspection du travail, aux date et heure fixées par lui. Si l'une d'elles refuse de se présenter, l'inspecteur du travail le fait constater dans son procès-verbal⁹⁷⁵. Au Togo, le défaut⁹⁷⁶ de comparution de l'une des parties après deux (02) convocations, sauf cas de force majeure, est passible d'une amende de vingt mille (20.000) francs CFA sans préjudice de la condamnation au paiement des dommages-intérêts. Au cours de leur comparution, l'inspecteur doit vérifier si les parties sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation ou la convention collective et le contrat de travail⁹⁷⁷. Par ailleurs, pendant cette audience, les parties peuvent se présenter seules, c'est-à-dire sans se faire assister par toute personne maîtrisant le droit du travail, comme en matière de licenciement.

394. Certains employeurs rusés préfèrent déjà ne pas se présenter devant l'inspecteur du travail pour faire échec à la tentative de conciliation, tout en acceptant de payer l'amende fixée par la loi nationale, tellement qu'elle demeure insignifiante⁹⁷⁸. D'autres par contre comparaissent et permettent à l'inspecteur du travail de mener à bien sa mission, par une décision par lui rendue.

⁹⁷²P Ngaka, *op cit*, p. 105 et s.

⁹⁷³ v. art. 238 al. 2 du code du travail du Bénin ; art. 226-1 du code du travail togolais ; Trib. du travail de Dakar, 9 juillet 2009, TPOM 1007/1008, p. 71 (demande n'ayant pas été soumise à la procédure de conciliation devant l'inspection du travail, irrecevabilité de la demande devant le tribunal du travail).

⁹⁷⁴ v l'art. 227 –al. 1 AUDT « Les parties sont tenues de se présenter ou de se faire représenter à l'inspection du travail aux jour et heure fixés par la convocation ».

⁹⁷⁵ v art. 240 al. 4 CCT.

⁹⁷⁶ v. art. 227 du Code du travail.

⁹⁷⁷ v. art. 240 al. 5 CCT.

⁹⁷⁸ Elle est de 20.000 F CFA au Togo (art.227 du code du travail ; elle ne doit pas excéder 100.000 F CFA en Côte d'Ivoire (art. 100-6 du code du travail)

§2- La décision de l'inspecteur du travail

A l'issue de l'audience de conciliation, celle-ci peut réussir (A) ou échouer (B).

A. En cas de succès de la conciliation

395. En cas de conciliation⁹⁷⁹, la formule exécutoire⁹⁸⁰ est apposée, en vertu d'une ordonnance du président du tribunal du travail à la requête de la partie la plus diligente, sur le procès-verbal de conciliation établi par l'inspecteur du travail et des lois sociales, son délégué ou son suppléant légal. En cas de conciliation partielle, le procès-verbal mentionne les points sur lesquels un accord est intervenu et ceux sur lesquels les désaccords persistent (art.227-3 AUDT). Le procès-verbal a force exécutoire comme un jugement du travail. Le président du tribunal territorialement compétent est celui dans le ressort duquel le procès-verbal de conciliation a été signé⁹⁸¹.

B. En cas d'échec de la conciliation

396. En l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable du litige qui oppose le salarié à l'employeur, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation. C'est ce qui est prévu par divers codes du travail des Etats de l'espace Ohada, par exemple l'article 81-4 al. 5 du code du travail ivoirien d'après lequel « en l'absence de tout règlement amiable, l'inspecteur du travail et des lois sociales consigne sur le procès-verbal les motifs de l'échec »⁹⁸². Parmi les motifs pouvant occasionner l'échec de la conciliation, il y a le refus catégorique de l'employeur de réintégrer le salarié, le refus par celui-ci d'accepter les sommes à lui proposées, surtout du fait de la complaisance de certains inspecteurs du travail.

⁹⁷⁹ v Trib. Trav. de Bamako, 21 août 2006, TPOM 1009/1010, mai-juin 2010, p 108 (conciliation totale devant l'inspecteur du travail, impossibilité de saisir le tribunal).

⁹⁸⁰ Trib. du travail de Bamako, 25 juillet 2005, TPOM 981/982, p. 38 ; Trib. Trav. de Bamako, 7 juillet 2004, TPOM 1011/1012, juillet –août 2010, p 154 (procès-verbal de conciliation, formule exécutoire irrégulière, annulation de la formule exécutoire).

« Attendu que la défense en réplique expose que la demanderesse était embauchée par A pour un poste de facturation qui se déroule de 10h à 18h. Que pour des raisons économiques, les parties ont décidé de mettre un terme à leur relation contractuelle et ont saisi la Direction régionale du travail en vue d'une conciliation.

Qu'un règlement amiable est intervenu entre elles suivant procès-verbal de conciliation du 25 février 2005 pour lequel elle a reçu la somme de 439.810 F CFA à titre d'indemnité transactionnelle.

Que conformément à l'art. L 191 du code du travail, l'employeur a sollicité et obtenu du tribunal, l'apposition de la formule exécutoire suivant ordonnance n° 24/TTB du 18 mars 2005 sur ledit procès-verbal... » ;

Trib. du travail de Bamako, 21 août 2006, TPOM 1009/1010, mai-juin 2010, p. 108 (conciliation totale devant l'inspection du travail, impossibilité de saisir le tribunal).

⁹⁸¹ v. art. 228 du Code du travail du Togo ; art. 240 al. 6 et s du Code congolais du travail.

⁹⁸² v. également l'art. 420-5 du code du travail du Tchad ; art. 227-4 AUDT.

397. Il faut souligner que pendant la prise de décision, l'inspecteur du travail peut subir des pressions, voire recevoir les pots de vin de l'employeur afin de trancher en sa faveur. C'est pourquoi, il va procéder par le non respect du délai par lui fixé en vue du prononcé de la décision, jouant pratiquement au dilatoire, lequel ne peut évidemment que décourager le salarié déjà aux abois. En effet, dans l'hypothèse d'un dossier qui peut amener un employeur à verser au salarié une bagatelle de 20.000.000 F CFA par exemple ou même 100.000.000 F CFA à dix salariés victimes de licenciements abusifs, il préfère soudoyer l'inspecteur du travail pour peu dépenser. Si celui-ci accepte sa proposition en sa faveur, il s'agit là d'une autre entrave⁹⁸³ qui rend inefficace ce fonctionnaire.

398. Certes la corruption des inspecteurs du travail peut apparemment paraître difficile à démontrer, en ce sens qu'il y a peu d'écrits ou de décisions judiciaires sur la question. Toutefois, en fait, il est possible d'observer l'inadéquation qui existe entre leurs salaires mensuels et les signes extérieurs de richesse de certains inspecteurs du travail. D'une manière générale, les fonctionnaires ne perçoivent pas des gros salaires comme les salariés du secteur privé. Bien au contraire, il s'agit des salaires de survie, sinon de misère. C'est pourquoi, la plupart des fonctionnaires se voient obligés de cumuler leur statut de serviteur de l'intérêt général avec des activités économiques privées relevant du secteur formel ou informel ou à accepter d'utiliser leurs fonctions en les moneyant afin de prétendre améliorer leurs conditions de vie, grâce aux avantages du métier⁹⁸⁴. De plus, après leur formation, plusieurs inspecteurs du travail souhaitent souvent travailler dans les localités où l'activité économique demeure intense.

399. Pour éviter donc que l'inspecteur du travail se place du côté du puissant et non du faible pour qui il devrait se préoccuper pour la protection de ses droits, les Etats parties doivent améliorer les conditions de vie et de travail de ces fonctionnaires, comme ils l'ont déjà fait pour les magistrats, les médecins... ; à défaut, les tribunaux du travail seront saturés du fait

⁹⁸³ v. infra, p 155 et s.

⁹⁸⁴ Plusieurs enseignants du primaire et du secondaire finissent par quitter l'enseignement ; les infirmiers, la santé pour devenir politiciens, fiscalistes, douaniers, magistrats, policiers, diplomates, financiers, inspecteurs ou administrateurs du travail afin de prétendre améliorer leurs conditions de vie, grâce aux avantages du métier , alors que le contraire ne se réalise pratiquement pas, c'est-à-dire un inspecteur du travail qui se présente à un concours organisé par l'Ecole Normale Supérieure pour devenir enseignant du lycée ou du collège.

des échecs de conciliation⁹⁸⁵. De même, ils doivent durcir les sanctions pénales pour des faits de corruption et les appliquer surtout ; ou encore pour plus d'efficacité, prévoir une conciliation obligatoire devant le juge directement comme en France avec les conseils des prud'hommes⁹⁸⁶, finalement l'inspecteur n'intervenant que pour le contrôle à proprement dit. Telle n'est pas encore la position du législateur Ohada, lequel impose encore une conciliation préalable devant l'inspection du travail, comme c'est la pratique au niveau des Etats parties.

⁹⁸⁵ v. art. 241 CCT « en l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable du litige, l'action est introduite devant le tribunal du travail dans les formes prévues à l'art. 221 » ; Togo, art. 229 ; Burkina-Faso, art. 242 ; Gabon, art. 315-3 ; Tchad, art. 420-5.

⁹⁸⁶ v Hélène Michel, Laurent Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique, Actualité d'une institution bicentenaire, Juin 2007, Rapport final, Mission de recherche Droit et justice ; Hélène Michel, Laurent Willemez (dir.), *Les prud'hommes, Actualité d'une justice bicentenaire*, éditions du croquant, 2008. Marianne Keller (dir.), *Procès du travail, Travail du procès*, éditions LGDJ, 2008.

La présence d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés est une des caractéristiques fondamentales des conseils de prud'hommes, définis comme des « juridictions électives et paritaires. Cette séparation en deux groupes égaux doit être strictement respectée. V Norbert Olzak, *Invention et défense ducaractère paritaire de la juridiction prud'homale*, in *Les prud'hommes, Actualité d'une justice bicentenaire*, éditions du croquant, 2008, p 15 et s.

Section 2- Le règlement devant le juge

399bis. L'élaboration et le contrôle de l'application de la réglementation du travail sont assurés par les institutions administratives. Le soin de trancher des contestations qui peuvent naître de cette application ou inapplication est confié à des juridictions spécialisées, appelées en France juridictions prud'homales dont les juges sont élus par les salariés et employeurs et dans les Etats relevant de l'espace OHADA les juridictions du travail qui sont composées de magistrats classiques non élus. Naturellement, d'autres juridictions peuvent intervenir dans l'application de la réglementation sociale, notamment les juridictions pénales, qui sont chargées de la répression de la violation des dispositions législatives et réglementaires d'ordre public ayant un caractère de contravention, de délit ou de crime. Mais il revient aux juridictions du travail de connaître des litiges entre employeurs et travailleurs subordonnés. Par juridictions du travail, il faut entendre les tribunaux du travail, les chambres sociales des Cours d'appel et de la Cour Suprême, mais ces chambres sociales ne présentent pas de particularité d'organisation et de composition. Le tribunal du travail est une juridiction d'exception par rapport au Tribunal de Grande Instance qui est le juge de droit commun chargé de connaître au premier degré des conflits du travail. Au deuxième degré, c'est-à-dire en appel, la juridiction du travail perd son caractère de juridiction d'exception, du point de vue de sa composition, sauf en ce qui concerne la connaissance de différends collectifs par la procédure de l'arbitrage⁹⁸⁷.

400. Les différents codes du travail des Etats parties réglementent le cadre juridique des tribunaux du travail (§1) ; au sein desquels interviennent des juges (§2).

⁹⁸⁷ v Paul Kiemde, *op cit*, p 291.

§1- Le cadre juridique des tribunaux du travail

Il porte sur les attributions (A) et l'organisation des tribunaux du travail (B).

A. Les attributions des tribunaux du travail

401. Il faut distinguer la compétence *ratione materiae* (1) de la compétence *ratione loci* (2).

1. La compétence d'attribution ou « *ratione materiae* »

402. D'une manière générale, elle donne l'aptitude à une juridiction à connaître d'un litige en fonction de la nature et du montant de celui-ci⁹⁸⁸.

En ce qui concerne le tribunal du travail, il est compétent pour trancher les litiges pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs, les apprentis et les maîtres, à l'occasion du contrat de travail et d'apprentissage, notamment :

- Les litiges relatifs aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, y compris ceux relatifs à l'application du régime de la sécurité sociale ;
- Les différends individuels portant application des conventions collectives et arrêtés en tenant lieu ;
- Les différends nés entre travailleurs à l'occasion du contrat de travail, ainsi qu'aux actions directes des travailleurs contre l'entrepreneur ;
- Les différends nés entre travailleurs et employeurs à l'occasion du travail, ainsi qu'entre les institutions de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et les assujettis ;
- Les actions récursoires des entreprises contre les sous-traitants ;
- Les personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé ;
- Lorsqu'une collectivité ou un établissement public est mis en cause en matière de conflit du travail⁹⁸⁹. C'est donc à bon droit que le tribunal du travail du Mali s'est déclaré incompétent pour connaître d'un litige opposant C... et M... liés par une convention de

⁹⁸⁸ H. A. Bitsamana, *Dictionnaire Ohada*, éditions L'Harmattan, Paris, 2015, p 83 ; Olivier Staes, *Droit judiciaire privé*, éditions ellipses, 2006, p 64 et s, Pierre Julien, Nathalie Fricero, *Droit judiciaire privé*, 3^e édition, LGDJ, 2009, p 53 et s.

⁹⁸⁹ v Codes du travail : Burkina Faso, art. 287 et s ; Congo-Brazzaville, art. 211 ; Côte d'Ivoire, art. 81-7 ; Togo, art. 230.

protocole d'accord, aux termes de laquelle C... avait la qualité de mandataire, c'est-à-dire d'agent commercial avec statut de vendeur libre et non de salarié⁹⁹⁰.

- L'art. 228-2 et s. n'innove pas sur la question, car il dispose que « les juridictions du travail connaissent des conflits individuels nés entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion de tout contrat de travail, y compris d'apprentissage, soumis aux dispositions de l'Acte uniforme.
- Elles sont compétentes pour se prononcer sur tous les conflits individuels relatifs à l'application des conventions collectives et des textes en tenant lieu ainsi que sur les contentieux du régime de sécurité et prévoyance sociales ».

De plus, excepté le fait que plusieurs salariés africains démunis, ne pouvant se faire assister par un avocat, se trompent de services étatiques compétents pour trancher leurs litiges, ils préfèrent alors recourir aux services des auxiliaires de justice manifestement incompetents pour trancher des litiges en matière du travail.

Il s'agit des commissariats de police ou des postes de gendarmerie qui parfois reçoivent les plaintes des salariés poursuivant leurs employeurs au sujet des impayés de salaire, alors que ces services publics s'occupent des poursuites en matière répressive⁹⁹¹, bien qu'ils représentent l'avantage de la célérité et de la simplicité de la procédure. Cette méconnaissance de la législation sociale se vérifie aussi à propos de la compétence territoriale des juridictions du travail.

⁹⁹⁰Trib. Trav. de Bamako, 14 juin 2004, *Revue Droit africain du travail*, TPOM n° 1007/1008, 2010, p.75.

« ... Que c'est pourquoi in limine litis sur le fondement de cette convention, de l'art. 184 AUDCG, ainsi que des dispositions de l'art. 81 C CPCCS, elle sollicite qu'il plaise au tribunal de se déclarer incompetent et renvoyer le demandeur à se pourvoir devant le tribunal de commerce de Bamako ».

v aussi Cour d'appel de Port Gentil, 22 juillet 2008, TPOM 1005/1006, Janvier-février 2010, p 37.

⁹⁹¹La police judiciaire est exercée sous la direction du Procureur de la République, par les officiers, fonctionnaires et agents désignés selon l'art. 12 de la loi n° 1-63 du 13 janvier 1963 portant Code de procédure pénale du Congo Brazzaville..

Elle est placée, dans le ressort de la Cour d'appel, sous la surveillance du Procureur Général et sous le contrôle de la Chambre judiciaire de la Cour Suprême.

Elle est chargée suivant les distinctions établies de constater les infractions à la loi pénale, d'en rassembler les preuves et d'en rechercher les auteurs tant qu'une information n'est pas ouverte. Art. 12 du meme code.

Lorsqu'une information est ouverte, elle exécute les délégations des juridictions d'instruction et défère à leurs instructions. Art 14 du code précité.

2. La compétence territoriale ou « *ratione loci* »

403. Elle détermine, parmi tous les tribunaux compétents *ratione materiae*, celui qui est géographiquement compétent compte tenu du lieu du litige⁹⁹². Autrement dit, il s'agit de la compétence territoriale du tribunal du travail⁹⁹³. A ce sujet, l'article 231 du Code du travail du Togo est précis : « le tribunal territorialement compétent est celui du lieu du Travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle est au Togo, en un lieu autre que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence habituelle et celui du lieu du travail »⁹⁹⁴.

404. Par conséquent, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent quand un salarié, au lieu de saisir le tribunal du travail⁹⁹⁵ de Brazzaville, lieu où il travaillait avant son déplacement du fait des troubles politiques, a préféré porté plainte contre son ex-employeur au tribunal de céans de Pointe-Noire, sa nouvelle localité. Le Conseil de l'employeur a soulevé cette exception pour noyer le demandeur démuni. Il ne pouvait donc que saisir la juridiction territorialement compétente, le tribunal du travail de Brazzaville. Ce principe est confirmé par l'art. 229 AUDT selon lequel « la juridiction compétente est celle du lieu de travail. Toutefois pour les procédures engagées postérieurement à la résiliation du contrat de travail, le travailleur a le choix entre la juridiction du lieu d'exécution⁹⁹⁶ du contrat de travail et celle de sa résidence ».

B. L'organisation des tribunaux du travail

405. Les tribunaux du travail sont créés par la loi. Ils dépendent administrativement du ministère chargé de la justice⁹⁹⁷.

⁹⁹² v. H A. Bitsamana, *Dictionnaire Ohada*, éditions L'Harmattan, Paris 2015, p 2010, p 84 ;

⁹⁹³ Cour suprême du Tchad, 27 mars 2007, TPOM n° 1001/1002, septembre-octobre 2009, p 196 ; Cour suprême du Tchad, 27 mars 2007, TPOM n° 997/998 mai-juin 2009, p 117 (compétence possible de la juridiction du lieu d'embauche ou du domicile de l'employeur).

⁹⁹⁴ V. également, Codes du travail : Côte d'Ivoire, art. 81-8 ; Cameroun, art. 132 ; Congo-Brazzaville, art. 212 ; Sénégal, art. 213 et s ; Gabon, art. 319.

Trib. du Travail de Bamako, 17 août 2007, TPOM n° 1009/1010, mai-juin 2010, p 108 ; Cour Suprême du Tchad, 27 mars 2007, TPOM 1009/1010, mai-juin 2010, p 115.

⁹⁹⁵ Trib. du Travail de Niamey, 31 octobre 2002, TPOM n° 945/946, janvier-février 2005, p 37 (compétence territoriale du Tribunal du Travail, critère principal : le lieu du travail).

⁹⁹⁶ Trib. Trav. de Bamako, 17 août 2006, TPOM, 1009/1010, mai-juin 2010, p 108 (compétence territoriale, tribunal du lieu du travail) ; Trib. Trav. de Mfoundi (Yaoundé), 16 mars 2009, TPOM 1023/1024, juillet-août 2011, p 150 (compétence territoriale : tribunal du lieu du travail ou de la résidence).

⁹⁹⁷ v. les art. 232 et 233 du code du travail togolais.

En effet, comme l'observe la doctrine, le tribunal du travail ne couvre pas l'ensemble du territoire national. Cette juridiction n'existe que là où la loi l'a créée, en tenant compte des possibilités financières et l'assise économique qui peut justifier cette création. C'est pourquoi, à défaut du tribunal du travail comme dans les petites localités d'un Etat, c'est le tribunal de grande instance qui fait office de compétence subsidiaire⁹⁹⁸. En Côte d'Ivoire, selon l'article 81-9 du Code du travail « les tribunaux du travail sont constitués par une chambre spéciale des tribunaux de première instance, leur compétence s'étend aux ressorts de ces derniers ». Lorsque les structures du marché du travail le justifient, chaque tribunal du travail peut être, par décret, subdivisé en sections professionnelles⁹⁹⁹. Au Congo Brazzaville, la mise en place de ces sections ne dépend pas des branches d'activités, mais du taux des salaires. Raison pour laquelle, les affaires concernant les cadres et les employés percevant un salaire mensuel supérieur à 80.000 F CFA relèvent de la première section ; alors que les cadres et salariés ayant une rémunération mensuelle inférieure à 80.000 F CFA dépendent de la seconde section.

De ce qui précède, il s'ensuit que la compétence des tribunaux répond à deux critères :

- Le taux du ressort qui porte sur le montant de la demande ;
- Le taux du salaire qui détermine la compétence de la section¹⁰⁰⁰.

406. Au sujet de la composition des tribunaux du travail, dans la majorité des pays africains qui s'attendent à appliquer un même Acte uniforme sur le droit du travail, le tribunal du travail est composé :

- d'un président ou en cas d'empêchement de celui-ci, d'un juge du tribunal du travail, désigné par ordonnance du président de la juridiction ; en cas d'absence ou d'empêchement de tous les magistrats du tribunal du travail, la présidence est assurée par le président du tribunal régional ou par le magistrat du siège délégué par lui ;
- d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies.

Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible l'assesseur employeur et l'assesseur travailleur appartenant à la catégorie intéressée¹⁰⁰¹ ;

⁹⁹⁸ P Ngaka, *op cit*, p 40.

⁹⁹⁹ v. art. 232 al. 2 du code du travail du Sénégal ; art. 81.9 al. 2 du Code du travail de la Côte d'Ivoire selon lequel « toutefois, lorsque l'importance du marché du travail l'exige, il peut être créé auprès des sections détachées des tribunaux du travail avec la même compétence territoriale ».

¹⁰⁰⁰ v P Ngaka, *op cit*, p 41.

¹⁰⁰¹ v Codes du travail : Sénégal, art. L 233 ; Cameroun, art. 133 ; Côte d'Ivoire, art. 81. 10 ; Togo, art. 234 ; Bénin, art. 242 ; Congo Brazzaville, art. 215 ; Tchad, art. 416 ; Gabon, art. 320 ; APAUDTrav. art. 383.

- d'un greffier.

Les articles 383 et suivants de l'Avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail ont repris pratiquement la même composition du tribunal du travail des Etats parties qui date de l'époque coloniale.

407. Ce qu'il faut relever, c'est que le tribunal du travail ressemble à une juridiction à juge unique ne pouvant plus répondre à la réalité actuelle, dans la mesure où les villes africaines sont plus peuplées de nos jours qu'à l'époque de leur création.

Il est donc tout à fait difficile pour un magistrat de traiter 75 dossiers par audience ; bien plus, de matérialiser les jugements qu'il aura à rendre avec célérité. Cette situation non seulement détruit sa santé, mais aussi contribue à son inefficacité, et surtout à la lenteur judiciaire, combattue par la réforme Ohada¹⁰⁰². C'est pourquoi, les praticiens qui s'en plaignent souhaitent soit la création d'une juridiction collégiale composée des assesseurs magistrats, soit la création de plusieurs sections en la matière, pour réduire le travail d'un magistrat unique devant trancher les affaires d'une ville¹⁰⁰³ de plus de deux millions d'habitants, réunissant les conditions pour que le droit soit violé régulièrement, particulièrement le droit du travail.

408. Mais dans la réalité, il se pose souvent les difficultés liées à l'insuffisance du personnel judiciaire, la rémunération des magistrats devant bénéficier d'un statut particulier, la mixité du système judiciaire. C'est dire que la seule réforme textuelle envisagée, pour améliorer le rendement de nos juridictions paraît insuffisante, il faut encore revoir les budgets des Etats parties à ce sujet, et surtout la volonté politique qui souvent manque.

409. De plus, en ce qui concerne le cas de l'assesseur¹⁰⁰⁴, il existe encore des législations nationales qui refusent de lui accorder une indemnité, en disposant que ses fonctions sont gratuites¹⁰⁰⁵.

¹⁰⁰² *Infra*, note n° H A BITSAMANA, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, éditions LMI, Pointe-Noire, 2014, p 33 et s.

¹⁰⁰³ Par exemple à Brazzaville, le public souhaiterait avoir un tribunal du travail comprenant trois sections. D'où l'intérêt de la formation des magistrats.

¹⁰⁰⁴ L'art. 230 AUDT dispose que « l'organisation, le siège et le ressort des juridictions du travail sont déterminés par l'Etat partie.

La juridiction du travail comprend des assesseurs employeurs et des assesseurs travailleurs.

L'Etat partie désigne le mode de désignation, la durée du mandat, la protection et les modalités d'exercice de leur mission ».

Quant à l'exercice de ses fonctions, constitue une illégalité, le fait pour un assesseur d'être à la fois membre de la commission des litiges et assesseur dans une composition de la chambre sociale, ou encore quand le même assesseur a fait partie dans deux formations de la Cour¹⁰⁰⁶, cela vaut cassation, prononcée par le juge.

¹⁰⁰⁵ v l'art. 387 APAUDTrav qui dispose que « les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des juridictions du travail sont gratuites.

Toutefois, il sera obligatoirement alloués aux assesseurs (travailleurs) des indemnités forfaitaires par séance de déplacement, dont le montant, qui ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus, sera fixé conjointement par les Ministres chargés de la justice et des finances dans chaque Etat partie ».

¹⁰⁰⁶ C S du Mali, 11 juillet 2005, TPOM n° 1003, 1004, novembre/ décembre 2009, p 239. « il est fait grief à l'arrêt rendu par la Cour de renvoi d'avoir été rendu par une formation ayant en son sein l'assesseur G qui faisait partie de la formation précédente de ladite Cour.

A cet égard, il échet d'observer que le même assesseur a siégé dans la formation ayant rendu le premier arrêt et dans celle de la Cour de renvoi... ».

§2 – L'intervention du juge

410. L'absence ou l'échec du règlement amiable du conflit individuel du travail, entre l'employeur et le salarié permet finalement de faire recours à un magistrat.

Il agit en fonction d'une procédure légale (A), laquelle peut aboutir soit à une conciliation, soit à un jugement (B).

A. La procédure devant les tribunaux du travail

411. Elle est théoriquement gratuite (1), et permet la saisine du juge (2).

1. La gratuité de la procédure

Elle est constatée au moment du dépôt de la requête (a) et pendant l'exécution du jugement (b).

a. Au moment du dépôt de la requête.

412. La procédure devant les tribunaux du travail est en principe gratuite à tous les degrés¹⁰⁰⁷. Certainement que le législateur a voulu mieux protéger les droits des travailleurs, en leur permettant de saisir sans difficulté les juridictions du travail en cas de besoin ; surtout que bon nombre d'entre eux sont démunis.

413. Pourtant de nos jours, cette disposition légale propice aux travailleurs paraît suffisamment violée par les praticiens du droit, notamment les greffiers qui n'hésitent pas à exiger des frais aux demandeurs qui saisissent les tribunaux du travail, un moyen pour eux de réduire les écarts de salaires qui existent entre les magistrats et eux, et surtout de compléter leurs salaires mensuels, tellement les rémunérations de ces fonctionnaires ne répondent pas toujours au coût de la vie. En agissant ainsi, ils finissent par décourager les salariés qui souhaiteraient agir en justice contre leurs employeurs.

¹⁰⁰⁷ v art. 220. 1 CCT ; art. 421 du code du travail du Togo ; art. 81. 15 du Code du travail ivoirien ; art. 389 APAUDTrav.

Par ailleurs, ces salaires dérisoires font l'objet de plusieurs entorses : diminution, suppression des primes, retard de paiement.

414. Raison pour laquelle certains fonctionnaires consacrent sur cinq jours de travail hebdomadaire, trois jours pour l'Etat et deux jours pour les activités lucratives personnelles, alors que l'absentéisme est une pratique anti-déontologique, et l'exercice d'une activité économique constitue une infraction à la déontologie¹⁰⁰⁸ ou encore une incompatibilité interdite par l'article 9 de l'Acte uniforme portant droit commercial général¹⁰⁰⁹.

En conséquence, il paraît important pour les Etats membres de régler cette question salariale des greffiers avant la réforme ohada envisagée.

b. Au moment de l'exécution du jugement

415. En outre, la gratuité de la procédure en matière sociale s'étend à l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements¹⁰¹⁰. Car par exemple, l'article 220 – 2 du code congolais du travail dispose que « le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à son profit ; lorsque le jugement est exécutoire et que le travailleur gagnant ne peut obtenir l'exécution amiable de la décision intervenue, il demande au Président de faire apposer la formule exécutoire sur la copie qui lui a été délivrée et de commettre un agent d'exécution pour poursuivre l'exécution forcée ».

En effet, au moment où le principe de la gratuité de la justice est encore une fiction, le souhait actuel du législateur congolais est que soit accordée à une certaine catégorie de justiciables l'assistance judiciaire en vue de la défense de leurs intérêts légitimes par un bureau formé à cet effet près la juridiction compétente.

416. Hormis les cas où le justiciable est d'office admis au bénéfice de l'institution, la loi du 20 janvier 1984 définit les conditions d'octroi de celle-ci, notamment la fixation des plafonds de ressources et d'autres éléments à prendre en considération. Aux termes de l'article 9 de la loi du 20 janvier 1984, le bureau d'assistance judiciaire est composé :

¹⁰⁰⁸ v E Saminou, *Les pratiques anti-déontologiques dans la profession des greffiers*, Mémoire pour l'obtention du Brevet de l'ENAM, Cycle supérieur, filière : Greffier en chef, promotion 1995-1996, p 45.

¹⁰⁰⁹ v H A BITSAMANA, *Le domaine du droit des affaires ohada*, éditions LMI, 2014, p 45.

¹⁰¹⁰ v art. 389 APAUDTrav. D'après cet article « la procédure devant les juridictions du travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire ».

1^{er} – d'un juge du siège désigné par le président de la juridiction concernée, qui est le président ; s'il ne peut désigner un juge, le président de la juridiction concernée assume la présidence ;

2^e – d'un avocat désigné par le bureau des consultations juridiques du ressort et du fonctionnaire du greffe désigné par le président de la juridiction concernée ;

3^e – d'un agent d'exécution et d'un membre du service social judiciaire ;=

4^e - du receveur de l'enregistrement ou du fonctionnaire en remplissant les fonctions et, à défaut d'un fonctionnaire de l'administration désigné par le chef de la circonscription administrative ;

5^e - d'un représentant des organisations de masses et d'un représentant du comité exécutif des pouvoirs populaires de la localité, étant entendu que le Procureur de la République ou le Procureur Général, l'avocat Général ou l'un de ses substituts Généraux peut assister aux séances du bureau et y présenter des observations¹⁰¹¹.

417. Le bureau territorialement compétent pour statuer sur les demandes d'assistance judiciaire est celui établi près la juridiction devant laquelle le litige doit être porté, ou dans le ressort de laquelle l'acte conservatoire doit être accompli ou la voie d'exécution poursuivie. S'il n'existe pas de bureau près la juridiction, le bureau compétent est celui près la juridiction immédiatement supérieure dans le ressort de laquelle siège la juridiction qui doit connaître du litige ou dans le ressort de laquelle l'acte conservatoire doit être accompli ou la voie d'exécution poursuivie¹⁰¹².

-Les différentes personnes pouvant bénéficier de l'assistance judiciaire

418. L'assistance judiciaire se définit comme une institution permettant aux personnes qui n'ont pas les ressources nécessaires de faire valoir leurs droits en justice sans être tenues d'avancer des frais et avec le concours gratuit des officiers ministériels et des avocats¹⁰¹³. Elle est donc octroyée¹⁰¹⁴ aux personnes physiques et morales à but non lucratif de nationalité congolaise, aux personnes physiques de nationalité étrangère résidant au Congo et bénéficiant

¹⁰¹¹ F Koulangou, *L'assistance judiciaire en République Populaire du Congo*, Mémoire pour l'obtention du diplôme de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, filière : Magistrature, Cycle Supérieur, décembre 1989, p 10 et s.

¹⁰¹² v l'article 7 du décret 65/1067 du 10 septembre 1985.

¹⁰¹³ v l' article 1^{er} de la loi 01/84 du 20 janvier 1984 ; art. 231 AUDT selon lequel « la procédure devant les juridictions du travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire ».

¹⁰¹⁴ v l' article 4 de la loi 01/84 du 20 janvier 1984.

d'une convention internationale de réciprocité, ainsi qu'aux réfugiés politiques et aux apatrides¹⁰¹⁵.

∞ **Conditions requises pour bénéficiaire de l'assistance judiciaire**

La personne qui demande le bénéfice de l'assistance judiciaire doit être indigente, c'est – à – dire qui présente des ressources insuffisantes, ensuite le fondement de l'action en justice.

∞ **Effets de l'assistance judiciaire**

419. En cas d'octroi, l'assistance judiciaire permet la gratuité du procès, la dispense des frais d'avocat, d'officiers ministériels, des droits fiscaux, la délivrance gratuite des actes et expéditions nécessaires à la procédure ou à la mesure d'exécution, simplement au vu de la copie d'admission.

420. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire totale jouit de la gratuité de l'ensemble des frais du procès, alors que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire partielle jouit de la gratuité, pour toute la procédure moyennant le paiement d'une contribution forfaitaire, étant entendu que des situations peuvent varier selon que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire a gagné ou perdu le procès¹⁰¹⁶. En cas de rejet de la demande, pour insuffisance de ressources, le plaideur doit supporter à son propre compte tous les frais relatifs à l'instance.

∞ **Entraves au bon fonctionnement de l'institution**

- 421.** L'application de l'assistance judiciaire est confrontée à plusieurs difficultés. Il s'agit :
- L'insuffisance des bureaux s'occupant de l'assistance judiciaire à travers toutes les juridictions nationales ;
 - La méconnaissance des textes législatifs et réglementaires.

Ce qui nécessite donc leur vulgarisation et leur extension ou multiplication pour l'intérêt des personnes démunies.

- Le mauvais fonctionnement de l'institution ;

¹⁰¹⁵ v F Koulangou, *op cit*, p 16 et s.

¹⁰¹⁶ Article 5 al. 4 de la loi du 20 janvier 1984.

- Le fait que l'on continue à percevoir les frais de justice à un moment où les textes applicables insistent sur la gratuité de la procédure et des actes de justice devant le tribunal du travail à tous les degrés¹⁰¹⁷. Cela paraît impensable. C'est pourquoi M. Akondo – Ossengue souhaite que, dans le souci d'un droit national débarrassé de toute incohérence et désarticulation, chaque juriste, mieux chaque praticien doit renoncer à cette perception des frais de justice pour faire bénéficier d'office et en matière sociale, une assistance judiciaire à tous les justiciables¹⁰¹⁸.

422. Il faut souligner que malgré sa suggestion depuis un quart de siècle, le constat paraît toujours amer. Bien au contraire, cette pratique persiste en violation flagrante des textes de la République, certainement parce que l'Etat édicte des textes sans mesure d'accompagnement, les salaires de certains praticiens du droit demeurant toujours dérisoires¹⁰¹⁹. A force de persister sur la question par les pouvoirs publics, les greffiers ont observé une grève courant 2013, laquelle a paralysé pendant des mois le fonctionnement des juridictions congolaises¹⁰²⁰. Il a fallu officiellement exiger auprès du gouvernement l'amélioration de leurs conditions de travail en vue de la reprise du travail, et surtout officieusement reprendre avec la perception des frais de justice pour servir les justiciables¹⁰²¹.

2. La saisine du tribunal

423. Le demandeur peut saisir le tribunal du travail soit par déclaration orale (a), soit par écrit auprès du greffier¹⁰²² (b).

a. La déclaration orale

Dans le cas d'une déclaration orale, le demandeur a intérêt à se présenter en personne au greffe de la juridiction du travail où il doit verbalement former sa demande. Immédiatement,

¹⁰¹⁷ v Akondo Ossengue, *La compétence ratione materiae des juridictions congolaises en matière de conflits du travail*, Mémoire pour l'obtention du diplôme de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), CS, filière : Magistrature, décembre 1989, p 64.

¹⁰¹⁸ *Idem*.

¹⁰¹⁹ v infra, p 209.

¹⁰²⁰ H A BITSAMANA, *L'application des Actes uniformes issus du Traité de l'Ohada en période de grève : cas du Congo Brazzaville* (article inédit).

¹⁰²¹ La conséquence pour les justiciable, c'est le refus délibéré de délivrer les casiers judiciaires et certificats de nationalité sans argent. Ils devenaient de plus en plus rares à cause de la gratuité. Alors que ceux qui présentent les billets de banque à ces fonctionnaires finissent par les obtenir en peu de temps. Il en va de même pour les grosses.

¹⁰²² v Codes du travail : Congo Brazzaville, article 221, Côte d'Ivoire, art. 81.16, Gabon, art. 327 al. 2.

le greffier doit dresser un procès – verbal qui sera signé par le requérant et lui. En cas d'empêchement, il doit se faire représenter¹⁰²³. Cependant, l'inconvénient des demandes orales est que pour être retenues, elles doivent l'être d'abord au plumitif d'audience par le greffe du tribunal. Or, la partie demanderesse ne possède aucun rôle de contrôle sur la tenue du plumitif. Aussi voit-on dans les affaires importantes, les plaideurs avoir de plus en plus tendance à déposer des demandes écrites qui sont jointes au dossier et qui doivent figurer en annexe du jugement. Actuellement, un courant se dessine pour que les demandes verbales cèdent leur place aux demandes écrites¹⁰²⁴.

b. La déclaration écrite

424. Quant à la déclaration écrite, c'est la procédure ordinaire. Muni de sa requête écrite, l'intéressé se présente au greffe du tribunal du travail.

Immédiatement, le greffier doit dresser un procès – verbal de réception de ladite requête. Si le requérant n'a pas obtenu l'assistance judiciaire¹⁰²⁵, il doit consigner au greffe une provision¹⁰²⁶, qui a été forfaitairement fixée à dix mille francs CFA (10.000 FCFA), pour le cas du Congo Brazzaville, et qui devra servir de couverture des frais normaux de procédure et, le cas échéant, ceux de la notification de la décision à intervenir. La demande est aussitôt enregistrée par le greffier sur le répertoire général tenu spécialement à cet effet appelé 'Rôle'. Un récépissé est délivré à la partie ayant introduit l'action¹⁰²⁷. A la suite de cette saisine du tribunal du travail par le demandeur, dans les 48 heures à compter de la réception de la demande, exception est faite au dimanche et autres jours fériés¹⁰²⁸, le président de la juridiction doit citer les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder 12 jours, lequel est majoré le cas échéant des délais de distance fixés par la loi¹⁰²⁹. Pour l'information de la partie défenderesse, la citation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent

¹⁰²³ On doit alors appliquer les dispositions qui réglementent le mandat. v. art. 1984 et s. c. civ.

¹⁰²⁴ v Akondo Ossengue, *op. cit*, p 65 ; l'art. 232 AUDT « L'Etat partie fixe les modalités de saisine et la procédure devant les juridictions du travail.

Les règles de procédure en vigueur dans les Etats parties demeurent applicables en leurs dispositions non contraires à l'Acte uniforme »..

¹⁰²⁵ v infra p 212 et s ; F Koulangou, *op cit*, p 52.

¹⁰²⁶ v décret n° 1191-83 du 21 décembre 1983.

¹⁰²⁷ v Akondo – Ossengue, *op cit*, p 66.

¹⁰²⁸ v infra, p 131.

¹⁰²⁹ Il est courant de constater le désenclavement de certaines régions ou départements en Afrique, ne pouvant faciliter le transport des biens et des personnes. On peut alors parcourir en une semaine, une distance qui le serait en un jour ou en quelques heures dans les pays mieux gérés.

De plus, il ya l'insuffisance des juridictions du travail, à travers tout le territoire national de chaque Etat partie.

administratif spécialement commis à cet effet. A défaut, elle peut être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou encore par voie télégraphique en cas d'urgence.

425. Enfin, en cas de domicile non connu, la sommation à comparaître devant un juge peut être faite à parquet.

La citation doit contenir le nom, la profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution¹⁰³⁰, conditions nécessaires pour qu'il y ait jugement.

B. Le jugement et les voies de recours

426. L'organisation judiciaire qui existe dans nos Etats parties¹⁰³¹, héritée du système judiciaire français¹⁰³², voudrait qu'à la suite de la saisine du tribunal, le président de cette juridiction doive rendre un jugement (1) en faveur de l'une des parties.

La partie lésée qui le souhaite, peut contester la décision rendue au moyen des voies de recours pour que l'affaire soit rejugée par d'autres magistrats (2). Le procès social ne fait pas exception à cette règle.

1. Le jugement

Le jugement désigne plus spécialement la décision rendue par une juridiction du premier degré ou Tribunal, par rapport aux Cours qui rendent des arrêts.

Il se déroule en diverses phases (a), mais peut s'exécuter difficilement (b).

a. Les phases du jugement

427. Il existe un certain nombre d'Etats dont les législateurs estiment qu'avant de juger les parties en conflit, il faut d'abord procéder par une nouvelle tentative de conciliation¹⁰³³.

¹⁰³⁰ - infra, p 215.

¹⁰³¹ v Hilarion Alain Bitsamana, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, éd. LMI, Pointe noire, 2014., p 23 et s.

¹⁰³² v Akuété Pedro Santos, J Yado Toé, *op cit*, p 44 et s , J Issa-sayegh, *Repertoire quinquennal Ohada 2006-2010*, Tome 1, Première partie : Organisations judiciaires des Etats, publié par l' Association pour l'Unification du Droit en Afrique ; Silvère Ngoundos Idourah, *Colonisation et confiscation de la justice en Afrique, L'administration de la justice au Gabon, Moyen-Congo, Oubangui-Chari et Tchad : de la création des colonies à l'aube des indépendances*, éditions L'Harmattan,2001, p 112 et s..

¹⁰³³ C'est le cas du Bénin, du Congo Brazzaville, du Tchad, du Togo.

Certainement pour continuer à privilégier le règlement amiable du conflit. D'autres Etats¹⁰³⁴ n'y pensent plus, et privilégient tout simplement la phase de jugement pour éviter une perte du temps. Telle est également la position adoptée par le législateur Ohada à travers les dispositions du projet d'Acte uniforme relatif au droit du travail¹⁰³⁵.

428. - La phase de conciliation

Pour les législateurs qui soutiennent cette procédure, il paraît encore nécessaire de tenter une fois de plus une conciliation entre l'employeur et le salarié en conflit devant le juge, au lieu de passer aux plénières, car comme dit un adage « mieux vaut un mauvais règlement amiable qu'un long procès ». C'est pourquoi, l'article 246 du Code du travail béninois dispose que « lorsque les parties comparaissent devant le tribunal, il est procédé à une nouvelle tentative de conciliation »¹⁰³⁶. Ainsi, après avoir entendu les parties et s'être efforcé de les concilier, le tribunal doit dresser un procès – verbal du résultat de ce premier temps procédural. En cas d'accord total ou partiel, un procès – verbal rédigé séance tenante constate l'accord intervenu¹⁰³⁷. Ce procès – verbal est exécuté dans les mêmes formes qu'un jugement.

La tentative de conciliation se déroule à huit clos. Elle est obligatoire si les parties sont présentes et son omission entraîne la nullité du jugement. Il s'agit d'une nullité d'ordre public. Par contre, lorsque l'affaire revient devant le tribunal à la suite de l'opposition formée contre un précédent jugement rendu par défaut, l'argument basé sur l'absence de tentative de conciliation est inopérant. Selon la jurisprudence, le refus d'une offre de réintégration faite par l'employeur à ses salariés au cours de cette phase, n'autorise plus ceux-ci à solliciter par la suite des dommages- intérêts¹⁰³⁸.

429. Par ailleurs, de nouvelles demandes non formulées au cours de la première phase peuvent être présentées s'il s'agit des demandes reconventionnelles qui supposent une action connexe à la demande initiale. Sur la question, l'article 431 – 2 du code du travail dispose que « lors de la comparution en conciliation, le demandeur peut modifier, augmenter ou réduire sa demande et le défendeur peut former telles défenses ou demandes reconventionnelles qu'il

¹⁰³⁴ On peut citer : le Sénégal, le Gabon, la Côte d'Ivoire, le Cameroun, le Burkina Faso.

¹⁰³⁵ v l'art. 226 et s. AUDT.

¹⁰³⁶ v l'article 431 du Code du travail du Tchad « Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail et de la sécurité sociale, il est procédé avant le renvoi en audience publique à une tentative de conciliation ». l'article 246 du Code du travail du Togo ; l'article 226 du code congolais du travail.

¹⁰³⁷ v l' article 246 – 2 du Code du travail du Bénin.

¹⁰³⁸ Trib. Trav. Brazzaville, 02/ 06 / 1980, aff. D Kinouani C/ TIBEA, inédit ; P Ngaka, *op cit*, p 46.

juge convenables ». En cas de non – conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal du travail doit retenir l’affaire pour la phase de jugement¹⁰³⁹.

- **La phase de jugement**

430. Dès que l’affaire est retenue, à la suite de l’échec partiel ou total de la tentative de conciliation, le tribunal procède immédiatement à son examen. C’est pourquoi, aucun renvoi ne peut être prononcé, sauf accord des parties et à quinzaine au maximum¹⁰⁴⁰. Toutefois, le tribunal peut toujours par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d’information¹⁰⁴¹.

431. Or le transport sur les lieux doit être pris en charge par l’employeur et le travailleur. Cela sous-entend que ce dernier aura du mal à faire face à ses frais exigés par la descente sur les lieux, s’il est démuné et n’a pas pu bénéficier de l’assistance judiciaire¹⁰⁴².

Il en sera de même quand le tribunal va lui exiger de produire constamment les conclusions, car la procédure en matière sociale est écrite en comparaison au procès pénal¹⁰⁴³. Alors que l’employeur assisté par un ou plusieurs avocats les produira aisément, jusqu’à multiplier les renvois pour décourager le salarié, et ensuite le pousser à abandonner les poursuites s’il est demandeur. D’où l’intérêt d’une véritable assistance judiciaire pour mieux protéger les droits des salariés.

432. Il convient tout de même de rappeler qu’au cours de cette audience publique, le président dirige les débats, assure sa police et statue sur les incidents de procédure. Il confronte les

¹⁰³⁹ Pour M Yanne Leroy, ce n’est pas parce que l’inspecteur du travail décide de dresser procès-verbal que l’employeur sera automatiquement poursuivi par le procureur, puis le cas échéant, condamné par le juge. Et même si une condamnation est finalement prononcée, la relative faiblesse de celle-ci apparaît, pour beaucoup, comme un nouveau facteur d’ineffectivité du droit pénal du travail, d’où un questionnement portant sur la place des sanctions pénales en droit du travail. v Yanne Leroy, *op cit*, p 36.

¹⁰⁴⁰ Article 230 CCT.

Pour de nombreux auteurs, dont le Professeur Javillier « les magistrats contribuent sans nul doute à l’ineffectivité du droit pénal du travail » (in *Ambivalences, effectivité et adéquation du droit pénal du travail : quelques réflexions en guise d’introduction*, p 388). Autrement dit, la faiblesse de la répression pénale constituerait une véritable incitation à l’ineffectivité. Il semble qu’il y ait très peu de peines d’emprisonnement, accompagnées, dans plus 85% des cas, d’un sursis total, des amendes pénales d’un montant insuffisant et qui semblent fréquemment passées en frais généraux, pratique pourtant incompatible avec le principe de la personnalité des peines et avec la définition pratique de la délégation de responsabilité peut permettre à celui qui détient le pouvoir dans l’entreprise d’échapper à celle-ci en faisant condamner un délégataire à sa place.

Ces observations de la doctrine française à l’égard de la magistrature de l France, en matière pénale, concernent également la réalité vécue dans plusieurs Etats parties de l’espace Ohada où la justice encore beaucoup plus les faibles.

¹⁰⁴¹ Article 433 du Code du travail du Tchad.

¹⁰⁴² v *infra*, p.212 et s.

¹⁰⁴³ v J Issa -Sayegh, *Repertoire quinquennal ohada 2006-2010*, Tome 1, p 32 et s.

parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même dans les formes indiquées¹⁰⁴⁴. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du litige, peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises¹⁰⁴⁵. Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibère dont le délai maximum est de huit (08) jours au Cameroun¹⁰⁴⁶ et de quinze (15) jours au Congo Brazzaville¹⁰⁴⁷, délai repris par l'article 404 de l'Avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail¹⁰⁴⁸, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture, il doit être motivé.

433. Certes, la législation du travail est généralement protectrice des droits des travailleurs, ce en permettant le prononcé du jugement en peu de temps. Malheureusement le législateur fait semblant d'oublier que le juge africain travaille dans les conditions impensables : salles d'audience insuffisantes, effectifs des magistrats et des greffiers inférieurs aux besoins exprimés par la population, surnombre de dossiers, salaires dérisoires dans certains pays, le nombre très limité des sections sociales... Par conséquent, il est rare que les jugements en matière sociale soient rendus le même jour de l'audience.

434. Au contraire, pour une même affaire, on peut assister à six (06) renvois¹⁰⁴⁹. Même quand l'affaire est mise en délibéré, le délai maximum de 15 jours prévus par divers Codes du travail nationaux¹⁰⁵⁰ et par l'article 232 AUDT¹⁰⁵¹ du projet d'Acte uniforme est difficilement respecté. Finalement, au lieu qu'il s'agisse d'un délai maximum, il devient plutôt un délai minimum. C'est donc à juste titre que le magistrat Pierre Ngaka constate que le délai maximum de quinze jours imparti au tribunal pour vider son délibéré peut paraître court. En

¹⁰⁴⁴ v article 222 CCT.

¹⁰⁴⁵ Article 229 CCT.

¹⁰⁴⁶ Article 145 – 2 du code du travail du cameroun.

¹⁰⁴⁷ Article 230 CCT.

¹⁰⁴⁸ L'article 404 – 3 APAUDTrav. est ainsi conçu « dès la clôture des débats, le tribunal délibère immédiatement en secret. Le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa relecture.

Lorsque l'affaire nécessite un délibéré prolongé, le Président doit donner avis aux parties de la date à laquelle le jugement sera rendu.

Cette date doit être celle de la prochaine audience de la même section, sans que la durée du délibéré puisse excéder quinze jours... ».

¹⁰⁴⁹ Cette situation peut pousser certains organismes de défense des droits de l'homme à intervenir en faveur des salariés.

¹⁰⁵⁰ v par exemple, l'article 81 – 24 du Code du travail ivoirien « les débats clos, le jugement est rendu séance tenante sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de quinze jours ».

¹⁰⁵¹ D'après l'art. 232 AUDT « L'Etat partie fixe les modalités de saisine et la procédure devant les juridictions du travail.

Les règles de procédure en vigueur dans les Etats parties demeurent applicables en leurs dispositions non contraires à l'Acte uniforme ».

effet, selon cet auteur, la complexité de certaines affaires, la nécessité pour les juges de mûrir leur décision, les recherches de documentation, aboutissent à l'impossibilité de respecter ce délai. Au demeurant, l'inobservation de cette disposition n'est assortie d'aucune sanction. Il est de surcroît incontestable qu'une stricte observation de ce délai conduirait à des jugements hâtifs qui nuiraient la bonne administration de la justice. Le souci de rapidité recherché à travers de telles dispositions n'est tout compte fait que théorique. Car dans la pratique, la décision prétendument la plus rapide n'intervient pas avant six (06) mois. Il n'est donc pas rare, affirme-t-il, que les justiciables attendent entre huit (08) et dix ans après l'introduction de la requête avant d'obtenir du tribunal une décision¹⁰⁵².

435. Pour éviter cette réalité triste pour les justiciables salariés africains, les gouvernants ont intérêt à s'inspirer du modèle occidental en la matière. Par ailleurs, la minute du jugement est transcrite par le greffier sur le répertoire des jugements rendus. Elle est signée par le président et le greffier¹⁰⁵³.

De plus, le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition et ou appel et par provision¹⁰⁵⁴ avec dispense de caution jusqu'à une somme¹⁰⁵⁵ qui est fixée par voie réglementaire, notamment pour les droits légaux ou conventionnels qui ne se heurtent à aucune contestation. Au – delà de cette somme, il faut une caution¹⁰⁵⁶ qui garantisse le remboursement si le bénéficiaire de la provision est finalement perdant en appel ou en cassation.

436. Au Cameroun, l'article 146 du Code du travail précise qu' « elle pourra cependant jouer sans limite nonobstant toute voie de recours et sans versement de caution lorsqu'il s'agira de salaires et des accessoires de salaire non contestés et reconnus comme dus ». Cette exécution provisoire peut déjà permettre de soulager la misère de la partie lésée, notamment du

¹⁰⁵² v P Ngaka, *op cit*, p 47. par exemple, après le jugement du 07/06/1984 du tribunal du travail de Brazzaville ordonnant la réintégration du salarié, le règlement définitif du litige n'est intervenu *que par jugement du même tribunal* en date du 16/03/1994 ; TPOM 840, p 79. Ce qui est contraire à la célérité de la procédure voulue par la loi en la matière.

¹⁰⁵³ v article 231 CCT.

¹⁰⁵⁴ Il s'agit des sommes accordées par le juge du fond ou par le juge des référés en attendant le jugement définitif, lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, mais qu'il est impossible d'en déterminer actuellement le montant exact. Ex. les dommages intérêts en matière de responsabilité, paiement des salaires en cas de licenciement.

¹⁰⁵⁵ Au Burkina Faso, cette somme a été fixée par l'arrêté conjoint n° 95-6/M J / METSS du 16 février 1995 relatif à la mise en application de l'article 197 du code du travail de 1992 à un million (1.000.000 F CFA). L'article 318 du code de 2004 l'a porté à deux millions (2.000.000 F CFA).

¹⁰⁵⁶ v article 232 CCT ; article 146 du code du travail Camerounais.

travailleur, au regard de la procédure souvent alambiquée et longue en cas d'exercice des voies de recours.

437. Pour la doctrine, il s'agit ici de composer entre, d'une part, le caractère alimentaire des sommes à verser au travailleur s'il est gagnant en évitant que l'employeur ne prolonge son calvaire par l'appel ou le recours en cassation et, d'autre part, le caractère non définitif, avant l'écoulement des délais de recours du jugement et du risque de faire payer des sommes qui ne pourront pas être remboursées¹⁰⁵⁷. L'exécution du jugement est poursuivie à la demande de la partie intéressée¹⁰⁵⁸. Au Burkina Faso, le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire¹⁰⁵⁹ pour l'exécution des jugements en sa faveur, compte tenu de ses ressources souvent dérisoires et du poids des frais de justice. Pour cela, les jugements doivent indiquer le nom de l'huissier qui lui prêtera son concours pour l'exécution de la décision. Cependant, dans d'autres Etats membres, l'assistance judiciaire demeure encore théorique¹⁰⁶⁰. En ce moment, comme le souligne M Paul Kiemde « il est souvent fait cas, dans la presse nationale, de difficultés d'exécution »¹⁰⁶¹.

b. Les difficultés d'exécution

438. Lorsqu'un jugement devient définitif ou acquiert autorité de la chose jugée, il va de soi qu'il faut l'exécuter pour l'intérêt de l'Etat partie qui doit lutter contre l'impunité des personnes condamnées, et aussi pour le justiciable qui attend réparation du préjudice par lui subi.

439. Ainsi, l'exécution du jugement peut paraître facile pour l'employeur ayant remporté le procès contre son ex employé, qui a été par exemple condamné pour faute lourde¹⁰⁶² ; il aura tout simplement à ne pas lui verser les différentes indemnités prévues par la loi¹⁰⁶³, le cas de l'indemnité de préavis. Même si le salarié est condamné à l'indemniser pour une certaine somme du fait du préjudice subi, il peut s'en passer compte tenu de ses ressources financières.

¹⁰⁵⁷ v P Kiemde, *op. cit.*, p 305.

¹⁰⁵⁸ v article 322 du code du travail du Burkina Faso.

¹⁰⁵⁹ v *infra*, p 212 et s.

¹⁰⁶⁰ *Idem*

¹⁰⁶¹ *Supra*, p 221.

¹⁰⁶² A Nganga, La notion de faute lourde dans la pratique du licenciement en droit congolais, *Penant* n° 829, p 44 et s.

¹⁰⁶³ v *infra*, p,88.

Si le salarié paraît assez nanti, l'employeur peut payer facilement les frais exigés par la justice pour exécuter une décision judiciaire. En revanche, quand le jugement est rendu en faveur du salarié, celui-ci peut être confronté à plusieurs difficultés relatives à son exécution. Il y en a qui dépendent du salarié lui-même ; et d'autres provenant des praticiens du droit, du débiteur et de la loi.

- **Les difficultés dépendant du justiciable**

440. A défaut du bénéfice de l'assistance judiciaire et de la gratuité des actes de justice, le salarié ayant remporté le procès sans ressources suffisantes peut continuer à vivre son calvaire, parce qu'il n'arrive pas à réunir les frais exigés par les textes en vigueur à chaque étape de la procédure. On peut citer :

- Les droits d'enregistrement : les jugements sollicités par les parties à la fin de la décision nécessitent des sommes d'argent pour leur enregistrement. Il s'agit des droits d'enregistrement, prélevés sur le montant des dommages – intérêts alloués à la partie gagnante, et perçus par l'Etat comme impôt. Ces droits comprennent les frais des timbres fiscaux, le pourcentage fixé à 3% à prélever sur le montant des dommages – intérêts dans le cas du Congo Brazzaville.

Lorsque cet enregistrement intervient hors délai prévu par la loi, il est jugé tardif, le pourcentage est alors doublé à 6% du montant des dommages – intérêts à verser à l'agent chargé de recouvrer les fonds. Par exemple, si la partie qui sollicite l'enregistrement de la minute doit payer 400.000 FCFA, en cas de retard, il devra payer 800.000 FCFA.

- **Les redevances et droits de greffe**

441. Ce sont les sommes que le salarié doit verser au greffe à l'occasion des actes et formalités accomplis dans le cadre des activités des juridictions. Il ya par exemple les frais de délivrance des grosses et expéditions. La grosse est la décision revêtue de la formule exécutoire¹⁰⁶⁴. Elle est délivrée par le greffier en chef de la juridiction compétente¹⁰⁶⁵. Au Congo Brazzaville, le montant fixé dépend de l'appréciation faite par ce dernier. Habituellement, les frais de grosse varient entre 20.000 et 30.000 FCFA pour les jugements

¹⁰⁶⁴ v Hilarion Alain Bitsamana, *Dictionnaire Ohada* ; 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015 p 162 ; H A Bitsamana, *Les pouvoirs du personnel judiciaire dans le droit OHADA*, Tome 1 : L'étendue des pouvoirs, Imprimerie In Folio, Nice, 2017, p 205 et s.

¹⁰⁶⁵ Trib. Trav. Dakar, référé : 24 février 2009, TPOM 1023/1024, juillet-août 2011, p 154 (exécution forcée fondée sur le plumitif, non).

simples ; alors que pour les procédures complexes , ils peuvent s'élever à 100.000 FCFA, voire plus, quand le greffier est de mauvaise foi.

- Les certificats

442. Les justiciables se font établir en cas de besoin des certificats liés à leurs procédures. Par exemple le certificat de non appel ou de non opposition qui était à 3000 FCFA.

De plus, d'autres frais sont à verser aux auxiliaires de justice.

En effet, le procès entraîne le recours à ces auxiliaires de justice choisis par le justiciable, et dont les prestations rendues sont génératrices des frais élevés, notamment le recours à un huissier de justice¹⁰⁶⁶ qui paraît obligatoire pour l'exécution des décisions de justice, en comparaison à celui de l'avocat qui demeure facultatif.

Les différents actes pouvant être établis par l'huissier de justice sont :

- la signification du jugement : 20.000 FCFA ;
- la saisie conservatoire : 50.000 FCFA ;
- la saisie attribution (banque) : 40.000 FCFA ;
- la saisie immobilière : 250.000 FCFA ;
- le procès – verbal de saisie d'un véhicule : 55.000 FCFA ;
- la main – levée de la saisie attribution : 45.000 FCFA, plus 5% du montant saisi.
- le procès – verbal d'inventaire : individu : 60.000 FCFA, plus 10.000 FCFA par heure ;
- commerçant : 90.000 FCFA, plus 15.000 FCFA par heure ;
- société : 150.000 FCFA, plus 20.000 FCFA par heure.
- sommation de déguerpir avec expulsion : 200.000 FCFA ;
- apposition des scellés : 90.000 FCFA ;
- réquisition de la force publique/ 100.000 FCFA ;
- gardiennage des biens saisis : objet : 25.000 FCFA par jour ; véhicule : 3.000 FCFA par jour.

Il existe d'autres frais accessoires comme les frais de correspondance, d'ouverture du dossier, d'affranchissement, de papeterie, de transport, fiscaux, des serruriers.

¹⁰⁶⁶ v Hilarion Alain Bitsamana, *Les pouvoirs du personnel judiciaire dans le droit Ohada*, Tome 1, *L'étendue des pouvoirs*, Imprimerie In Folio, Nice, mars 2017, p 503 et s. .

443. En cas de vente des biens saisis, le même huissier joue son second rôle, c'est-à-dire, il devient commissaire-priseur¹⁰⁶⁷, chargé de la vente aux enchères publiques des biens saisis. A cet effet, il aura d'autres frais à exiger au justiciable. Tout compte fait, celui-ci est suffisamment dépouillé à la fin de la procédure, il peut même dépenser plus d'un million de francs, surtout s'il se fait assister par un avocat. Car les honoraires des avocats ne dépendent pas d'un tarifaire comme chez l'huissier de justice, le notaire. Ils varient selon les cabinets, lesquels tiennent compte :

- de la structure du cabinet ;
- du volume du travail dans le dossier ;
- les frais que nécessite le dossier ;
- la personnalité du client.

Au point où, ils peuvent varier entre 200.000 FCFA à 500.000 FCFA¹⁰⁶⁸.

445. C'est dire que si les dommages- intérêts à allouer au salarié s'élèvent à 1.000.000 FCFA ou moins de cette somme¹⁰⁶⁹, c'est peine perdue, il aura intenté une action en justice pour ne rien gagner, sinon au profit de la juridiction compétente et des auxiliaires de justice. Finalement, ne pouvant supporter le poids de tous ces frais, le salarié finit souvent par abandonner les poursuites, avant même l'exercice des voies de recours. D'où la nécessité encore une fois de l'assistance judiciaire, de la gratuité des actes de justice ou du règlement amiable en pareilles circonstances, pour éviter d'être également confrontés aux pratiques anti-déontologiques de certains praticiens du droit.

- Les difficultés dues aux pratiques anti-déontologiques des praticiens du droit

446. D'autres difficultés d'exécution proviennent aussi des abus commis par certains praticiens du droit notamment le greffier, le juge ou l'avocat de la partie adverse. Certes, tous les greffiers ou magistrats et avocats en leur qualité de professionnels de droit ne sont pas indignes, ou partisans des anti-valeurs, incapables de dire le droit de manière

¹⁰⁶⁷ Contrairement à la France il existe une grande différence entre l'huissier de justice et le commissaire-priseur, au Congo Brazzaville et certainement dans d'autres pays africains de l'espace ohada, il ya cumul de fonctions d'huissier de justice et de commissaire-priseur, d'après l'article 3 de la loi n° 027-92 du 20 août 1992 portant institution de la profession d'huissier de justice.

H A BITSAMANA, *Les pouvoirs du personnel judiciaire dans le droit Ohada*, Tome 1, *L'étendue des pouvoirs*, Imprimerie In Folio, Nice, mars 2017, p 356 et s.

¹⁰⁶⁸ C Bidounda, *Le justiciable congolais face au poids financier des décisions de justice*, Mémoire pour l'obtention du Brevet de l'école nationale d'administration et de Magistrature (ENAM), filière : greffier en chef, promotion 1993-1994, p 12 et s.

¹⁰⁶⁹ C A de Pointe-Noire, 17 septembre 1997, Rép. n ° 030, inédit (875.000 francs cfa le montant des dommages – intérêts que la S... versera à T...).

impartiale. Nombreux respectent le serment qu'ils prêtent avant l'exercice de la profession, les notions élémentaires de droit¹⁰⁷⁰ et de probité morale qui imposent à tout juriste l'honnêteté, le sens du devoir, l'esprit républicain, la réussite par l'effort, la ponctualité¹⁰⁷¹. Au moment du traitement de n'importe quel dossier, l'impartialité impose à tout magistrat de ne pas regarder la face du justiciable, plutôt le dossier¹⁰⁷². Il doit compatir à la douleur de ceux dont les droits sont régulièrement violés et non penser à ses propres intérêts¹⁰⁷³.

447. Malheureusement, cette catégorie de juristes intègres tend à disparaître à cause de l'environnement social. L'homme qui est actuellement respecté n'est pas simplement celui qui a des diplômes, occupe un bon poste, exerce un métier noble, est ressortissant de tel pays. Mais c'est celui qui est nanti¹⁰⁷⁴, qu'il le devienne par le travail ou par l'argent facile. Telle est l'origine actuelle du mal. Les juristes, en tant qu'humains, ne sont pas en reste.

448. Dans certains pays, le bon juriste n'est pas celui qui applique le droit et vit dans la dignité ou est suffisamment instruit, mais celui qui exprime l'opulence. Dès lors, tout le monde a tendance à briller par des comportements anti-déontologiques, au détriment des justiciables, encouragé par l'impunité. Et pourtant dans la magistrature comme ailleurs, c'est l'argent plus que le pouvoir qui alimente ces ambitions¹⁰⁷⁵. Ainsi, l'un des moyens pour atteindre cette fin, c'est la corruption des fonctionnaires.

449. A ce sujet, M. Emmanuel Ngonu, Docteur en droit, diplômé de l'ENA, administrateur en chef des services administratifs, ancien Secrétaire général de la ville de Pointe-Noire, devenu avocat à la Cour, écrit ce qui suit « dans l'opinion publique africaine, les magistrats sont souvent traités, à tort ou à raison, de corrompus. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette affirmation, telles la subordination au pouvoir politique, et la faiblesse du niveau de

¹⁰⁷⁰ Le terme droit en latin signifie directus ; ligne droite, sans détour.

Parmi les principes élémentaires de droit, il ya : l'égalité des citoyens devant la loi, la force obligatoire.

¹⁰⁷¹ E Saminou, *op cit*, p 23.

¹⁰⁷² Il ne s'agit donc pas de distinguer le noir du blanc, le pauvre du riche, le paysan du citadin, le prolétaire du bourgeois, le fils du malafoutier du prince... Il doit compatir à la douleur de ceux dont les droits sont régulièrement violés et non penser à ses propres intérêts.

¹⁰⁷³ H A BITSAMANA, *Le juge de demain (inédit*.

¹⁰⁷⁴ L'homme riche est reconnu par ses signes extérieurs de richesse : femmes, villas, voitures, argent, affaire (F V V A).

¹⁰⁷⁵ J F Lacan, *Ces magistrats qui tuent la justice*, éditions. Albin Michel, 2003, p 178.

rémunération de ces derniers »¹⁰⁷⁶. C'est pourquoi, comme le souligne M. Abdoulaye Bio Tchané « si l'on regarde de plus près, il faut reconnaître qu'il était, et qu'il est encore, parfois difficile d'échapper à la corruption »¹⁰⁷⁷.

450. De son côté, au Sénégal, le juge Sokha Touré, au cours d'une allocution prononcée sur le thème "Le pouvoir judiciaire face aux autres pouvoirs" à l'occasion de la rentrée solennelle des Cours et Tribunaux de l'année 1991 – 1992 a affirmé ce qui suit « la corruption et les pots de vin n'ont pas été inventés au Sénégal ; mais il faut admettre qu'ils y ont trouvé un terrain de prédilection privilégié »¹⁰⁷⁸. L'imaginaire sénégalais en la matière est particulièrement savoureux.

La corruption ne s'appelle plus telle, elle est un signe d'amitié, de bienfaisance, de compassion presque, en ces temps difficiles...

Elle est insidieuse et grave parce qu'elle arrive par des chemins détournés et peut surprendre la bonne foi du juge. Notre sentiment est que, devant l'argent, le juge devait prendre conscience qu'il a en face de lui, une volonté cohérente de le détruire. Ceux qui détiennent l'argent, entendent dicter leur loi ; et c'est confronté à ce problème, que le juge devrait revivre pour s'y ressourcer, l'instant solennel où il a engagé son honneur en prêtant serment, ressentir dans son être les principes dont il a durant alors qu'il était en formation, rejauger à sa juste valeur le pacte qui le lie à la nation, car c'est « au nom du peuple qu'il rend la justice ».

C'est dire que l'employeur qui peut être impliqué dans une affaire qui peut le pousser à indemniser ses salariés à hauteur de 100.000.000 F CFA, il peut préférer corrompre les professionnels du droit afin que le dossier ne circule pas normalement au niveau du greffe, qui va retarder de l'enrôler, le juge de son côté va multiplier les renvois, réduire le montant des dommages-intérêts, de nouveau le greffier aura à exagérer les frais de justice pour la levée de la grosse, l'avocat pourra multiplier des incidents de procédure pour retarder l'exécution de la décision, le parquet pourra exiger de façon arbitraire la suspension de l'exécution par l'huissier de justice¹⁰⁷⁹. Bien mieux, certains professionnels du droit arrivent même à ne pas

¹⁰⁷⁶ E Ngono, *Le mal africain*, éditions Souvenir, Porto novo, 2004, p 91 ; J A Widner, *Construire l'Etat de droit*, éditions Nouveaux horizons, 2001, p 13.

¹⁰⁷⁷ A titre d'illustration, il cite un retraité qui doit déposer une pierre sur son dossier pour toucher légitimement sa pension, celui qui, ayant été nommé à un poste se voit contraint par un supérieur hiérarchique de détourner des fonds pour alimenter les caisses d'un parti politique, le chauffeur qui laisse un billet à chaque contrôle car il sait que sans cela il n'arrivera jamais à bon port en temps voulu, l'entrepreneur qui verse un pot de vin à l'occasion d'un marché public ou un citoyen aisé qui achète un fonctionnaire de justice indélicat.

¹⁰⁷⁸ Doudou Ndoye, *Le pouvoir judiciaire au Sénégal face aux autres pouvoirs*, Les éditions du Caford, Le droit de Savoir n° 08.

¹⁰⁷⁹ Djimbi Simouna, *Le Ministère public et l'exécution des décisions de justice*, Mémoire pour l'obtention du diplôme de l'ENAM, C S, filière : magistrature, promotion 1995 – 1997, p 70 et s.

reverser entièrement les sommes reçues pour le compte de leurs clients pour satisfaire leurs propres besoins. L'autre stratégie par eux utilisée, consiste à faire usage du dilatoire, par l'exercice des voies de recours.

- Difficultés dépendant du débiteur

451. Certains débiteurs mettent en difficulté les agents d'exécution, qui envisagent d'exécuter le jugement au profit de leur client.

Dès lors, ils peuvent organiser leur insolvabilité, changer de localité ou encore ouvrir des comptes par personne interposée.

- Difficultés dues à la loi

452. Dans une étude conduite par le Centre de recherche et de documentation de l'Ecole Régionale Supérieure de la Magistrature (ERSUMA) en juillet 2012, sur les difficultés de recouvrement des créances dans l'espace UEMOA : cas du Benin, du Burkina Faso, du Mali et du Sénégal, tous pays membres de l'OHADA, sous la direction du Pr MOUSSA Samb¹⁰⁸⁰, il a été retenu que de manière plus spécifique, les difficultés de recouvrement ont des causes diverses, et sans être exhaustif, il a été relevé :

- L'imprécision, l'inadéquation et la complexité de certains textes juridiques ;
- Un formalisme excessif ;
- L'absence d'un cadre juridique efficace et contraignant à l'égard des débiteurs en dépit des réformes apportées par l'OHADA¹⁰⁸¹

¹⁰⁸⁰ v *Etude sur les difficultés de recouvrement des créances dans l'espace UEMOA : cas du Benin, du Burkina Faso, du Mali et du Sénégal*, Rapport final, sous la direction du Pr Moussa Samb, Etude réalisée par le Centre de recherche et de documentation de l'ERSUMA, édition Juillet 2012, p15 et s.

¹⁰⁸¹ Le droit OHADA a été reçu dans la législation des différents pays membres cet espace régional comme un nouveau droit. Si pour certains pays à bien d'égards, les prescriptions légales rejoignent les dispositions déjà connues dans l'ancienne loi, pour d'autres Etats, ce droit apparaît comme une véritable révolution.

Qu'il s'agisse de l'une ou l'autre situation, tous les acteurs sont unanimes pour dire que l'OHADA, a introduit des innovations substantielles dans la législation jusque-là connue et pratiquée. v Moussa Samb, *op cit*, p 82.

L'intégration économique régionale nécessite la création d'un espace économique moderne impulsé par le crédit. Cet espace doit disposer de mécanismes de règlement des créances et de règles juridiques effectives pour les entreprises, des créances qui leur sont dues par les débiteurs. De cette manière les entreprises pourront surmonter les difficultés de trésorerie provenant des problèmes de recouvrement des créances, causes fréquentes de leur insolvabilité.

Avant 1998, dans la plupart des Etats membres de l'UEMOA, les procédures de recouvrement des créances existantes, empruntées aux vieilles règles du droit civil français, étaient complexes et dépassées ; les contentieux de recouvrement pouvant se dérouler sur plusieurs années. Pour pallier ces difficultés, dans le cadre de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires, les Etats parties au Traité de l'OHADA ont adopté, en 1998 l'Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécution. Par cet Acte uniforme, le législateur a institué des procédures simplifiées de recouvrement et reconnu au créancier un droit d'exécution forcée, par de nombreuses procédures qui lui sont proposées pour assurer le recouvrement de sa créance. Au nombre de celles-ci, les procédures d'injonction de payer, de délivrer ou de restituer méritent particulièrement d'être relevées. A ces procédures, le législateur a voulu imprimer une certaine célérité en rendant plus souples les conditions de saisine de la juridiction.

- Les obstacles juridiques et judiciaires au recouvrement des créances, contre l'Etat et les personnes publiques, du fait de la règle de l'immunité d'exécution ;
- L'inefficacité des procédures de prévention et de traitement de l'insolvabilité ;
- Le coût parfois dissuasif des actes de procédure que le créancier est tenu de formaliser.

453. Dans cette même étude, il ressort que pour les huissiers de justice, le droit Ohada contient des règles trop favorables¹⁰⁸² aux débiteurs indécisifs. Les difficultés de recouvrement se présentent à tous les niveaux de la procédure de recouvrement.

De façon générale, les huissiers, estiment que les juges sont trop enclins à protéger les débiteurs. De même, les avocats abusent avec les demandes de renvois et les oppositions¹⁰⁸³ non fondées qui sont utilisées pour retarder l'issue du procès.

454. Quant aux banquiers, ils protègent abusivement leurs clients qu'ils informent en servant aux huissiers les formules « réponse suivra » ou « sous réserve des opérations en cours ». Le détournement d'objets saisis¹⁰⁸⁴ est devenu fréquent et non sanctionné, de sorte que personne ne fait plus de saisie-vente, le débiteur ayant tout le temps de déménager rapidement. Le texte de l'Acte uniforme a par ailleurs le défaut d'accroître les lenteurs judiciaires, car avant l'avènement¹⁰⁸⁵ du droit Ohada, on pouvait faire le commandement et 24 heures après procéder à la saisie, le délai de huitaine prévu par l'Acte uniforme sur le recouvrement des créances est une faveur accordée au débiteur qui diminue le caractère dissuasif du commandement.

455. Pour cela, quelques recommandations ont été faites à l'endroit des acteurs judiciaires et aux autorités politiques, par exemple pour les premiers, renforcer les capacités des acteurs par

Si ce dispositif simplifié de recouvrement est entré en vigueur dans tous les Etats, l'application effective de l'Acte uniforme se heurte à de nombreux obstacles en raison des difficultés substantielles à la loi elle-même, des divergences d'interprétation et d'application... v Moussa samb, étude précitée, p 15.

A propos du terme innovation (s), v H A Bitsamana, *Dictionnaire OHADA*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 176 s.

¹⁰⁸² SS Kuate Tameghe, *La protection du débiteur dans les procédures individuelles d'exécution*, éditions L'harmattan, 2004, p 24, n°10 et s.

¹⁰⁸³ Twengembo, *Formulaires d'Actes de procédure Ohada*, 2^e édition, PUA, p 118.

¹⁰⁸⁴ H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^eédition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 121 ; l'article 124 AUPSRVE ; A-M Assi – Ezzo, Ndiaw – Diouf, *Le recouvrement des créances*, éditions juriscope, 2002, p 133, n°275.

¹⁰⁸⁵ A -M Assi – Ezzo, Ndiaw Diouf, *Recouvrement des créances*, éditions juriscope, 2002, p 121, n°250 ; P G Pougoue, F Teppi Kolloko, *La saisie immobilière dans l'espace ohada*, éditions PUA, 2005, p 23 et s. J Djogbenou, *L'exécution forcée*, éditions juris ouaniho, 2006, p 157 et s.

une formation continue, vulgariser suffisamment les arrêts et avis de la CCJA¹⁰⁸⁶ auprès des acteurs concernés ; pour les politiques, réviser l'Acte uniforme sur les procédures simplifiées de recouvrement des créances et voies d'exécution¹⁰⁸⁷, prendre des mesures en vue de réduire les lenteurs judiciaires et supprimer les contraintes de coût de recouvrement, adopter des mesures de lutte efficaces contre la corruption¹⁰⁸⁸.

Ces difficultés de recouvrement vécues par les entreprises de l'espace UEMOA sont valables pour les personnes physiques, parmi lesquelles le salarié appelé à rencontrer d'autres difficultés en cas d'exercice des voies de recours par la partie lésée.

2. Les voies de recours

456. L'exercice des voies de recours permet à tout plaideur condamné par une juridiction du premier degré, d'obtenir un nouvel examen du procès, devant une autre juridiction d'un niveau hiérarchique plus élevé, de façon à ce que l'affaire soit jugée à nouveau.

Il existe des voies de recours ordinaires (1) et des voies de recours extraordinaires¹⁰⁸⁹ (2).

a. Les voies de recours ordinaires

Le législateur en a prévu deux : l'opposition (a) et l'appel¹⁰⁹⁰ (b).

- L'opposition

457. L'opposition est ouverte à la partie contre qui a été rendu un jugement par défaut.

Il se pourrait que l'employeur conscient de ce qu'il a causé du tort au salarié pendant l'exécution de leurs relations professionnelles, pour éviter de se faire condamner et finalement faire perdre du temps au travailleur, il peut opter pour la non comparution à l'audience ni par lui-même, ni par son avocat, au motif qu'il n'a pas reçu l'assignation. Par conséquent, l'opposition a pour but de faire respecter le principe du contradictoire, exigence fondamentale

¹⁰⁸⁶ v supra, p ; B. Martor et ahi, *op. cit.*, p 10 et s. ; J Issa-sayegh et J Lohoues – oble, *Harmonisation du droit des affaires*, édition juriscope, 2002, p 169.

¹⁰⁸⁷ v H A BITSAMANA, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, éditions LMI, Pointe-Noire, 2014, p 86 et s ; B Martor et ali, *op. cit.*, p 228 et s ; J Issa- Sayegh et J Lohoues – Oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éditionS juriscope, 2002, p 132, n°303. H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 22 ; J Issa Sayegh, P G Pougoue, F M Sawadogo, *Traitéet Actes uniformes commentes et annotes*, éditions juriscope, 2012, p 981 et s.

¹⁰⁸⁸ v infra, p.226, Abdoulaye Bio Tchané en collaboration avec Ph Montigny, *Lutter contre la corruption*, éd.L'Harmattan, 2000, p 73 et s.

¹⁰⁸⁹ H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan Paris, 2015 p 358 ; Jacques Héron, Thierry Le Bars, *Droit judiciaire privé*, 4^e édition, Montchrestien, 2010, p 540 et s ;.

¹⁰⁹⁰ Supra, p 231.

pour tout procès, en permettant sa reprise en présence de la partie défaillante qui peut alors présenter ses moyens de défense, de telle sorte que le tribunal rende une décision impartiale¹⁰⁹¹. Pour cela, le législateur accorde à la partie défaillante un délai très court de dix (10) jours après signification du jugement rendu par défaut, pour exercer cette voie de recours¹⁰⁹², non compris les délais de distance pouvant être accordés. Passé ce délai, si la partie adverse continue à faire preuve de mauvaise foi, le jugement devient exécutoire¹⁰⁹³. Par contre, si l'opposition est faite dans les délais, le président du tribunal convoque à nouveau les parties et rejuge l'affaire comme précédemment indiqué. Le nouveau jugement nonobstant tout défaut ou appel est exécutoire par provision¹⁰⁹⁴. Car le jugement rendu sur l'opposition n'est pas susceptible de nouvelle opposition.

458. Le législateur national, voire du droit uniforme souligne qu' « il ya abus de droit d'ester devant la juridiction du travail lorsqu'il apparaît que le demandeur a intenté une action uniquement pour nuire au défendeur en l'obligeant à subir les charges d'une défense. Lorsque la juridiction du travail estimera qu'une procédure est abusive de ce chef, le demandeur pourra être condamné si le défendeur en fait la demande, à des dommages- intérêts envers le défendeur¹⁰⁹⁵. Par ailleurs, le tribunal statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ou lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

Au dessus du taux précité les jugements sont susceptibles d'appel¹⁰⁹⁶.

¹⁰⁹¹ v P Kiemde, *op. cit.*, p 306 ; H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 358; H A BITSAMANA, *Précis de droit commercial Ohada*, éditions Souvenir, Porto Novo, 2006, p 29 ; PNGaka, *op. cit.*, p 47.

¹⁰⁹² v article 233 CCT ; article 81 – 26 du Code ivoirien du travail ; article 410 APAUDTrav.

¹⁰⁹³ Trib. du trav. de Bobo Dioulasso, 17 février 2005, TPOM 967/968, novembre/décembre 2006, p 235. « ... Attendu que dans le cas d'espèce, la société de Transit UTB a formé opposition devant le tribunal du travail de Bobo Dioulasso le 08 août 2004 ; que cependant le jugement n°30/03 du 20 mars 2003 rendu par défaut par le tribunal du travail de Bobo Dioulasso a été signifié à la société UTB prise en son agence principale de Bobo Dioulasso le 10 décembre 2003 par F.

Attendu qu'entre la date de signification du jugement le 10 décembre 2003 et celle où l'opposition a été formée, le 06 août 2004, il s'est écoulé plus de 10 jours, soit plus de sept (07) mois ; qu'il s'en suit que l'opposition formée hors délai sera déclarée irrecevable pour cause de prescription ; que de ce fait, il échet de renvoyer les parties à l'exécution du jugement n° 30/03 du 20 mars 2003 rendu par le Tribunal du travail de Bobo Dioulasso... ».

¹⁰⁹⁴ v article 261 du Code du travail Sénégalais.

¹⁰⁹⁵ Article 263 du Code du travail Sénégalais, article 412 de l'avant projet.

¹⁰⁹⁶ v l'article 262 du Code du travail du Sénégal ; article 411 APAUDTrav. (le montant de la demande ne doit pas excéder vingt fois le montant mensuel du SMIG).

- L'appel

459. L'appel est une voie de recours ouverte devant une Cour d'appel composée de magistrats plus anciens contre un jugement rendu en premier ressort. Il tend à réformer la décision des premiers juges. Ce sont les affaires les plus importantes en raison de leur nature ou de leur montant qui sont susceptibles d'appel. L'appel a un effet dévolutif, c'est – à – dire la totalité de l'affaire est soumise à la Cour d'appel : l'interprétation et l'appréciation des faits, l'application des règles juridiques. De même, l'appel est suspensif car les plaideurs ne peuvent faire exécuter le jugement contre lequel appel a été interjeté¹⁰⁹⁷. C'est le cas lorsque l'employeur a été sévèrement condamné par le tribunal, il peut interjeter appel pour contester le jugement rendu et surtout retarder son exécution. Le travailleur peut également faire appel s'il juge que le jugement rendu n'est pas conforme au droit. Le délai d'appel en matière sociale est de quinze (15) jours à compter du prononcé du jugement ou de la signification quand elle est prescrite¹⁰⁹⁸. L'appel est formé par déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail¹⁰⁹⁹. Le tribunal doit transmettre dans le délai d'un mois, l'appel et le dossier de l'affaire à la juridiction d'appel. L'affaire est affectée à la chambre sociale de la cour d'appel. L'auteur d'une demande reconventionnelle reconnue formée uniquement pour rendre la décision susceptible d'appel peut être condamnée en appel à des dommages - intérêts¹¹⁰⁰. Toutefois, le magistrat chercheur Auguste Iloki, à travers l'une de ses publications, en traitant la question relative à la lenteur de la procédure judiciaire, il démontre que la durée du traitement des affaires à la Cour d'appel est relativement longue. D'après lui, il résulte des statistiques élaborées au Congo Brazzaville, que de 1990 à 1998, la Cour d'appel de Brazzaville n'a statué sur les dossiers transmis par les juges de première instance qu'après écoulement d'une période d'au moins 3 ans. Il s'écoule en moyenne trois ans et demi de la reddition de l'arrêt de la Cour d'appel au prononcé de l'arrêt de la Cour suprême (58 arrêts exploités concernant la période comprise entre 1990 et 1996). Cette lenteur de la procédure judiciaire, poursuit-il, met en évidence la relativité de la protection des travailleurs licenciés. On peut dès lors s'interroger sur l'autorité des arrêts de la Cour d'appel ordonnant la réintégration ou les réparations pécuniaires trois années après la décision de licenciement ! Or, l'efficacité de la protection judiciaire du travailleur qui a perdu illégalement son emploi doit être appréciée au regard de la capacité de cette juridiction à lui assurer dans les délais

¹⁰⁹⁷ H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 36 et s.

¹⁰⁹⁸ Codes du travail : Congo Brazzaville, article 237 ; Togo, article 254.

¹⁰⁹⁹ Cour d'appel de Cotonou, 29 octobre 2003, TPOM 1013/1014, septembre-octobre 2010, p 195 (appel irrecevable, délai non respecté et formé par exploit d'huissier et non par déclaration au greffe).

¹¹⁰⁰ v par exemple l'article 253 al. 3 du code du travail togolais.

raisonnables, et donc brefs, sa réintégration ou par l'octroi des dommages-intérêts. Après ce triste constat qui demeure d'actualité dans plusieurs Cours d'appel de l'espace ohada, il suggère que la solution pour obtenir la célérité dans la procédure sociale pourra certainement être recherchée dans l'imposition des délais stricts aux parties et aux juges. Les manœuvres dilatoires seront ainsi évitées, notamment par la limitation aux audiences sociales du nombre des renvois à trois comme c'est le cas en matière de procédure civile. L'intimé en appel est en effet offusqué de constater qu'après avoir sollicité et obtenu plusieurs renvois pour déposer ses conclusions, l'appelant se désiste curieusement de son appel alors que la procédure a déjà duré plusieurs années devant la juridiction de second degré¹¹⁰¹.

En attendant que ces suggestions séduisantes soient mises en application partout où besoin se fera sentir au niveau des Cours d'appel, il faut tout de même souligner que les décisions rendues en appel ou en dernier ressort par le tribunal sont susceptibles de recours en cassation.

b. Le pourvoi en cassation

460. C'est l'une des voies de recours extraordinaires les plus usuelles par les justiciables, en comparaison au recours en révision ou à la tierce opposition. Le recours en cassation suppose une mise à néant par la chambre sociale de la Cour de Cassation, sur pourvoi de tout ou partie d'un jugement rendu en dernier ressort entaché d'un vice donnant ouverture à cassation.

La Cour de cassation ou Cour suprême nationale ne connaît pas du fond de l'affaire, elle doit être saisie sur la violation d'un point du droit par le jugement en dernier ressort du tribunal du travail ou l'arrêt de la Cour d'appel. Lorsqu'elle estime que le pourvoi est fondé en droit, elle casse l'affaire et la renvoie devant la même Cour d'appel autrement composée ou devant une autre Cour d'appel de l'Etat partie. En revanche si elle estime que la décision est conforme au droit positif, elle rejette le pourvoi et confirme cette décision précédente, à travers un arrêt de rejet¹¹⁰². Le pourvoi en cassation est introduit comme en matière civile. Le délai de recours est de deux mois à compter de la signification du jugement rendu en dernier ressort ou de l'arrêt d'appel¹¹⁰³. Compte tenu de ce qu'il s'agit du dernier recours en vue d'une décision exécutoire, le législateur s'entoure de quelques précautions, pour éviter une quelconque erreur judiciaire.

¹¹⁰¹ v A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000, p 335 et s.

¹¹⁰² v H A Bitsamana, *L'épreuve de droit civil en DEUG I*, éditions SDL, Pointe noire, p 28.

¹¹⁰³ Le pourvoi en cassation est recevable contre les arrêts et jugements en dernier ressort.

Il est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par les textes en vigueur relatifs à la procédure de cassation en matière civile (art. 238 du code du travail congolais).

D'où l'obligation faite aux parties de se faire assister par un avocat. A défaut de l'assistance judiciaire, le travailleur qui ne peut réunir les moyens financiers nécessaires pour se faire assister par un avocat, finira par abandonner les poursuites. Il faut en effet, payer ses honoraires, les frais exigés par son déplacement pour la capitale où se trouve le siège de l'unique Cour suprême nationale, notamment les billets d'avion, l'hébergement dans un hôtel luxueux...

461. Tout compte fait, par ignorance de la réalité judiciaire ou du fait de certains avocats, de la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail jusqu'à l'arrêt de la Cour suprême, la procédure peut durer une quinzaine d'années ou plus, sans oublier le poids financier relatif aux frais de justice, qu'il serait mieux d'indemniser le salarié au lieu de compter sur le dilatoire. Cependant, malgré quelques précautions¹¹⁰⁴ prises par le législateur national, en vue de la fiabilité des arrêts de la Cour suprême, nos Cours de cassation commettent aussi les mêmes abus¹¹⁰⁵ qu'au niveau des juridictions du premier et du second degré. Généralement, ce sont les mêmes magistrats qui n'ont fait que changer de grade ou de peau, grâce à l'appui de leurs parrains gouvernants, peu importe les critères d'ancienneté, de probité morale, de niveau intellectuel, de compétence...

462. Pour éviter la saisine des Cours suprêmes nationales qui ne rassurent pas toujours les justiciables, lutter contre l'insécurité juridique et judiciaire, à l'origine de la création de l'Ohada, et finalement rendre une justice impartiale pouvant mettre en confiance les investisseurs, le législateur de l'Ohada a créé parmi les institutions de cette organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires, la Cour Commune de Justice et d'Arbitrage (CCJA)¹¹⁰⁶, considérée comme l'organe judiciaire de l'OHADA, en remplacement des chambres commerciales nationales, pour trancher en dernier ressort tous les litiges portant sur le droit des affaires de l'Ohada.

Il en sera ainsi pour les dossiers relatifs au droit du travail après l'adoption de l'Acte uniforme sur le droit du travail.

¹¹⁰⁴ On peut citer : l'ancienneté des magistrats, l'assistance obligatoire des parties par un avocat, rémunération assez bonne des membres de la Cour suprême, logement, transport, gardes corps aux frais de l'Etat...

¹¹⁰⁵ Ph Tiger, *op. cit.*, p 20 et s.

¹¹⁰⁶ H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmatta, Paris, 2015, p 104 et s ; ph Tiger, *op. cit.*

- Le bienfondé de la CCJA

463. Pour la doctrine, la CCJA est l'institution la plus originale de l'intégration juridique et judiciaire en Afrique. Elle a pour rôle de se substituer aux Cours de cassation nationales, afin d'unifier l'interprétation du droit uniforme par les juridictions nationales du fond et éviter un renvoi devant une juridiction du dernier ressort en cas de cassation. Elle est gardienne de la bonne application du droit uniforme et de la célérité des procès. Ce résultat n'est obtenu qu'au prix d'une renonciation par les Etats parties de leur souveraineté au sommet de l'organisation judiciaire et de la consécration de la CCJA comme une juridiction supranationale¹¹⁰⁷. Au regard de ce qui précède, la CCJA est en train de réaliser un travail de qualité depuis sa création dans le traitement des dossiers des justiciables qui la saisissent. D'après le Pr Gilles Cistac « l'attractivité du système Ohada procède largement de la confiance en une instance judiciaire supranationale, à l'abri de l'incompétence, de la corruption, des pressions politiques et du trafic d'influence. Ainsi, la création d'une juridiction supranationale contribue à promouvoir la sécurité judiciaire¹¹⁰⁸ ». Dans le même contexte, selon les propos du Dr Lendongo, Greffier en chef à la CCJA : « ici, même si le dossier concerne le fils d'un Président de la République, s'il a tort, il succombe »¹¹⁰⁹. Il convient à présent d'essayer de comprendre le fondement de cette probité morale des juges de la CCJA, leurs attributions judiciaires.

- Le contexte

464. Contrairement aux Cours suprêmes nationales qui ont vu le jour après les indépendances des Etats membres, la CCJA est l'une des institutions de l'Ohada, créée pour

¹¹⁰⁷ J Lohoues Oble, *Traité ohada et Règlement de procédure de la CCJA, in Traité et Actes uniformes commentés et annotés*, éditions jurisclope, 1999, Etienne Nsie, *La cour commune de justice et d'arbitrage, Penant*, 1998, n°828, p 308 ; Issa Sayegh et J Lohoues – Oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éditions jurisclope, 2002, p 163, n°390.

¹¹⁰⁸ Gilles Cistac, « *L'intégration juridique dans « tous » ses états. SADC et OHADA*, cité par son excellence Alhousseini Mouloul dans « *Comprendre l'organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires*, p 37 note 96.

¹¹⁰⁹ Propos recueillis par l'auteur de cette thèse à l'occasion d'une recherche menée en Côte-d'Ivoire au siège de la CCJA, au sujet de la publication de deux tomes du titre : *Les pouvoirs du personnel judiciaire dans le droit Ohada*. Concernant l'impartialité du juge, v Nasri Antoine Diab, *Le droit fondamental à la justice*, éditions Bruylant, Delta, LGDJ, 2005, p 105 et s. Pour cet auteur, il ne suffit pas de pouvoir accéder librement au juge, encore faut-il que celui-ci soit un « bon juge », qu'il soit indépendant et impartial, deux qualités distinctes d'après l'article 10 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et le premier paragraphe de l'article 14 du Pacte de 1966, l'indépendance constituant une condition préalable à l'impartialité ; P Crocq, *Le droit à un tribunal impartial*, in *R Cabrillac*, M A Frison-Roche, T Revet (sous la direction), *Libertés et droits fondamentaux*, n° 580 ; Nathalie Fricero, *Droit à un tribunal indépendant et impartial*, in *Droit et pratique de la procédure civile*, éditions Dalloz, 2009/2010, p 512. Sur la déontologie et la vie privée des magistrats, v G Canivet et Joly Hurand, *La déontologie des magistrats*, éditions Dalloz, 2004, p 19 et 20.

v. également l'article 3 – 1 du Règlement de procédure de la CCJA du 18 avril 1996.

corriger les manquements des chambres commerciales nationales des Cours suprêmes. Pour y parvenir, la sélection des magistrats est de rigueur. Ils sont élus au scrutin secret par le Conseil des ministres de l'OHADA¹¹¹⁰, et non nommés comme au niveau national, sur des bases subjectives quelque fois, pour un mandat de sept (07) ans¹¹¹¹; alors que ceux des Cours suprêmes nationales exercent leurs fonctions pour une durée indéterminée.

465. La CCJA comprend des magistrats ressortissants de divers Etats parties; à la Cour suprême, les juges appartiennent à un même pays, quelque fois avec prééminence des ressortissants de l'éthnie au pouvoir. Peuvent être membres de la CCJA des magistrats ayant au moins quinze ans d'ancienneté, avoir un bon niveau intellectuel. Raison pour laquelle on y retrouve des docteurs et agrégés en Droit, notamment en droit des affaires. Ce qui est très déterminant pour le traitement des dossiers. Or au niveau des Cours suprêmes, si certains de leurs cadres sont détenteurs d'un doctorat en Droit, d'autres demeurent des licenciés, alors que certaines matières du droit Ohada sont étudiées après la licence en Droit¹¹¹².

L'autre avantage qui contribue à leur probité morale concerne leurs rémunérations en qualité de fonctionnaires internationaux. Pour cela ils sont mieux payés, logés, véhiculés; en comparaison aux juges des Cours suprêmes des Etats en proie aux problèmes politiques et économiques.

- Les attributions

466. Elles sont prévues par l'article 14 al. 1^{er} du Traité révisé de l'Ohada qui dispose que « la Cour Commune de Justice et d'Arbitrage assure l'interprétation et l'application communes du Traité ainsi que des Règlements pris pour son application, des Actes uniformes et des décisions ». Autrement dit, cette juridiction supranationale exerce d'une part des fonctions judiciaires, en se prononçant sur les décisions rendues par les juridictions d'appel des Etats parties dans toutes les affaires soulevant des questions relatives à l'application des Actes uniformes et des Règlements prévus par le Traité révisé de l'Ohada, à l'exception des décisions appliquant des sanctions pénales; puis par l'exercice des attributions consultatives;

¹¹¹⁰ Article 1^{er} – 1 du Règlement de Procédure de la CCJA du 18 avril 1996.

¹¹¹¹ Article 1^{er} – 2 du Règlement de procédure de la CCJA du 18 avril 1996.

¹¹¹² Quant aux agrégés comme magistrats à la Cour Suprême nationale, il faudra encore attendre les prochaines années.

d'autre part la CCJA accomplit des fonctions arbitrales¹¹¹³. Elle se prononce également dans les mêmes conditions pour les décisions non susceptibles d'appel rendues par toutes les juridictions des Etats parties dans les mêmes contentieux¹¹¹⁴. Elle est saisie soit directement par une des parties à l'instance, soit sur renvoi d'une juridiction nationale¹¹¹⁵. Cette saisine suspend¹¹¹⁶ toute procédure de cassation engagée devant une juridiction nationale, à l'exception des procédures d'exécution.

467. La procédure devant la CCJA est contradictoire et essentiellement écrite, les audiences publiques et le ministère d'un avocat demeure obligatoire¹¹¹⁷ statue sur le fond sans renvoi à une juridiction nationale du fond. Elle constitue alors un troisième degré de juridiction en comparaison à la cour suprême nationale. Le droit d'évocation permet un gain de temps aux parties qui n'auront plus besoin de retourner devant une cour d'appel nationale pour rejuger l'affaire¹¹¹⁸. Au regard de tous ces mérites, la CCJA devient une juridiction de référence dans l'espace Ohada, pour les justiciables et les autres tribunaux nationaux traitant des questions commerciales. C'est pour quoi ses avis et arrêts font l'objet d'une publication périodique¹¹¹⁹. C'est donc que l'effectivité du droit du travail futur en dépendra. Mais la CCJA risquera d'en pâtir, compte tenu du nombre de dossiers provenant des Etats parties qu'il faudra traiter pour une justice juste, par rapport à l'effectif des magistrats¹¹²⁰. C'est déjà l'une de ses faiblesses.

¹¹¹³ v Boris Martor et alii, *op cit*, p 10 et s ; Hilarion Alain Bitsamana, *Les pouvoirs du personnel judiciaire dans le droit OHADA, Tome 1, L'étendue des pouvoirs*, Imprimerie In Folio, Nice, 2017, n° 142 et s., p 151 et s.

¹¹¹⁴ Article 14 al. 3 et 4 du Traité révisé de l'Ohada.

¹¹¹⁵ Article 15 du Traité. révisé de l'Ohada.

¹¹¹⁶ Article 16 du Traité. révisé de l'Ohada.

¹¹¹⁷ v l' article 23 du règlement de procédure.

Lorsqu'elle prononce la cassation, la Cour évoque l'affaire et statue sur le fond (art. 14 al. 5 du Traité de l'OHADA). Cette disposition est exceptionnelle, car d'une manière générale, le juge de cassation ne peut pas connaître des faits, lesquels sont de l'appréciation souveraine des juges du fond..

J Issa– Sayegh, Talfi Bachir, *Répertoire quinquennal Ohada (2000-2005)*, p 261 et s.

¹¹¹⁸ Alhousseini Mouloul, *op. cit*, p 40 ; Akueté Pedro Santos, J Yado Toe, *Droit commercial général*, éditions juriscope, 2002, p 46, n°78.

¹¹¹⁹ v F ONANA Etoundi, *La problématique de l'unification de la jurisprudence par la Cour commune de justice et d'arbitrage*, Presses Edjehou Danhi Imprim, Abidjan, mars 2008 ; F ONANA Etoundi, *Cinq ans de jurisprudence commentée de la cour commune de justice et d'arbitrage (1999-2004)*, avec la participation de Me J M MBOCK MBIULA ; F ONANA Etoundi, *Jurisprudence Ohada ; décisions et avis annotés et commentés de la CCJA de l'ohada (1997 – 2008)*, juin 2009 ; P G Pougoué, S S Kuate Tameghe (dir.), *Les grandes. décisions de la Cour commune de justice et d'arbitrage de l'OHADA*, éditions L'Harmattan, 2010.

¹¹²⁰ La CCJA était composée de neuf (09) juges, v. article 31 al. 1 du Traité révisé de l'Ohada. Ce nombre est passé à treize magistrats.

- **Les limites actuelles de la CCJA**

468. D'une manière générale, il s'agit des limites involontaires¹¹²¹ aux magistrats de la CCJA, lesquelles perturbent le bon fonctionnement de cette juridiction. Selon le constat fait par la doctrine, on peut citer :

- **Le nombre de juges**

Il était insuffisant pour régler le contentieux dans la célérité voulue par le législateur de l'Ohada, Il ya quelques mois, ils étaient au nombre de neuf (09), et devaient traiter plus d'une centaine de dossiers par année, alors que d'autres juridictions ont plus de juges que de dossiers à traiter. C'est le cas des Cours de justice de la CEMAC et de l'UEMOA qui comprennent 13 juges pour la première et 08 pour la seconde devant trancher moins d'une cinquantaine de dossiers par an. C'est pourquoi le magistrat Dr F ONANA ETOUNDI dénonce la solution retenue par le Traité portant révision du Traité Ohada qui limite le nombre de juges à 09. Or il faut un nombre plus important de juges permettant une spécialisation des chambres de la CCJA¹¹²². Cet expert en droit ohada pense que « la limitation du nombre de juges à neuf oblige en tout état de cause de combiner cette solution avec le renforcement d'une autre qui existe déjà et qui consiste à recruter pour une certaine durée, des juristes qui, sans avoir la qualité de juges, instruisent les dossiers dans les cabinets des juges pour en accélérer la solution au fond »¹¹²³. Avec l'adoption d'autres disciplines comme le droit du travail, le contentieux deviendra très abandonné fait des violations constantes des droits des travailleurs par les employeurs. La révision du nombre de magistrats à la CCJA deviendra une nécessité. Cette suggestion faite par la doctrine a été prise en compte, au point ou à l'occasion de la session du conseil des ministres de l'Ohada, tenue à Abidjan en mars 2015, le nombre des magistrats de la CCJA est finalement passé de 9 à 13. Certainement que d'autres efforts seront réalisés dans ce sens¹¹²⁴ afin d'atteindre les objectifs visés par l'Ohada au moment de la création de cette institution.

¹¹²¹ H A BITSAMANA, *Les pouvoirs du personnel judiciaire dans le droit Ohada*, Tome 2, *Les limites des pouvoirs*, (inédit).

¹¹²² F ONANA ETOUNDI, *Ohada, Tendances jurisprudentielles de la Cour commune de justice et d'arbitrage en matière d'interprétation et d'application du droit Ohada (1997 – 2010, édition spéciale : octobre 2011, p 21. On pourrait alors avoir des chambres correspondant aux différents Actes uniformes en vigueur, et donc avec le temps, une chambre sociale.*

¹¹²³ F. ONANA ETOUNDI, *op. cit*, p 22.

¹¹²⁴ Il est prévu que tous les Etats membres soient représentés à la CCJA. Néanmoins il faudra éviter que cette juridiction supranationale se transforme en une sorte de parlement où chaque juge aura à défendre les intérêts de son pays lorsque celui-ci sera en conflit avec un particulier.

- Le siège de la Cour

469. Il a été fixé à Abidjan par l'article 19 du Règlement de la Cour. Cette disposition arrange les justiciables et avocats ivoiriens et des pays environnants, mais dérange par exemple ceux de l'Afrique centrale, et même des Comores à cause de l'éloignement, alors qu'il faut rapprocher une juridiction de ses justiciables. Bien que la doctrine souligne que la procédure devant la CCJA ne suppose pas nécessairement le déplacement du justiciable, il doit se faire représenter par un avocat¹¹²⁵. Seulement, cette représentation nécessite suffisamment d'argent dans un pays où le train de vie est très différent de celui du Bénin ou de la République Centrafricaine, voire du Togo. Il ne sera donc pas facile pour un salarié n'ayant pas bénéficié de l'assistance judiciaire de supporter le poids financier des frais de justice au niveau de la CCJA, même s'il peut s'attendre à un arrêt rendu en toute impartialité. D'où l'intérêt des audiences foraines prises en charge par les Etats parties¹¹²⁶, déjà tenues en RDC en 2014.

- La langue de travail

470. Quatre langues de travail sont reconnues dans l'espace Ohada¹¹²⁷. Mais l'on constate que l'usage du français domine en comparaison au portugais, à l'espagnol, ou à l'anglais, étant donné le nombre élevé d'Etats parties s'exprimant en français. Dès lors, il faut procéder par la traduction des documents de travail. Mais les résultats de cette initiative n'ont pas fait l'unanimité dans la pratique, certains praticiens estimant que les traductions réalisées n'ont pas fait l'unanimité, faute de correspondance entre certains concepts, usages et pratiques du droit d'inspiration civiliste et ceux de la *comunon law*, du droit hispanophone ou du droit lusophone¹¹²⁸. Pour résoudre cette difficulté, le Traité en son article 42 dispose « en cas de divergence entre les différentes traductions, la version française fait foi ».

- Le renforcement des possibilités d'action de la CCJA

471. Elle peut se faire par le renforcement des moyens juridiques de la CCJA, développer le recours préjudiciel, demander la modification des Actes uniformes pour une bonne application, renforcer la visibilité de la CCJA, en distinguant son rôle de juridiction suprême de l'espace Ohada et celui de Centre d'arbitrage¹¹²⁹.

¹¹²⁵ P G Pougoué, Y Kalieu Elongo, *Introduction critique à l'Ohada*, éditions PUA, 2008, p 46 et s.

¹¹²⁶ F. ONANA ETOUNDI, *op. cit.*, p 23,

¹¹²⁷ v. article 42 du Traité révisé.

¹¹²⁸ P.G. Pougoué, Y Kalieu Elongo, *Introduction critique à l'ohada*, éditions PUA, 2008, p 92et s,
H A BITSAMANA, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, éditions LM, 2014, p 34.

¹¹²⁹ v. P G Pougoué, Y Kalieu Elongo, *Introduction critique à l'Ohada*, éditions PUA, p 44 et s.

- L'exécution des arrêts de la CCJA

472. Les arrêts de la Cour commune de justice et d'arbitrage ont l'autorité de la chose jugée et la force exécutoire. Ils reçoivent sur le territoire de chacun des Etats parties une exécution forcée dans les mêmes conditions que la décision juridique nationale. Dans une même affaire, aucune décision contraire à un arrêt de la CCJA ne peut faire l'objet d'une exécution forcée sur le territoire d'un Etat partie¹¹³⁰.

473. L'exécution de ces arrêts est donc assurée par les professionnels du droit nationaux, notamment le juge, l'avocat, l'huissier de justice et le commissaire priseur. Face à ces personnes, le justiciable ayant remporté le procès sera confronté aux mêmes difficultés d'exécution énumérées ci-dessus¹¹³¹, comme les entraves des parquetiers¹¹³², des greffiers, du juge de l'exécution, des avocats, des huissiers de justice et commissaires -priseurs.

D'autres difficultés peuvent s'ajouter, par exemple celles liées à la sobriété des textes de l'Ohada, les conflits de textes et de compétence issus de l'interférence des normes Ohada avec d'autres Traités d'intégration régionale, l'absence d'une mise en harmonie des textes de procédure du droit interne¹¹³³.

474. En effet si le juge de la CCJA jouit d'un statut particulier¹¹³⁴, faisant de lui un fonctionnaire international, il n'en est rien du juge national ou du greffier qui dépendent d'une hiérarchie. Il suffit d'un coup de fil pour une affaire concernant un VIP¹¹³⁵ pour que la saisie soit paralysée ; à moins que l'Ohada envisage un corps d'agents d'exécution neutres investis d'énormes pouvoirs pour vaincre les caprices de certains débiteurs, tout en préservant la souveraineté des Etats membres. Seulement dans cette hypothèse, les problèmes de leur rémunération vont se poser. A défaut, recourir simplement aux praticiens du droit nationaux sous réserve d'être légalistes, courageux, capables de tenir tête aux parquetiers dans l'exercice

¹¹³⁰ Article 20 du Traité Ohada ; l'art. 46 du Règlement de procédure de la CCJA du 18 avril 1996. v Birika Jean-Claude Bonzi, note sous art. 46 du Règlement de procédure.

¹¹³¹ Infra, n° 438.

¹¹³² H Tchanchou, La place du parquet ou ministère public dans les procédures judiciaires communautaires : le cas de l'Ohada, *Revue de l'Ersuma n°1*, p 492, infra, n° 446 et s.

¹¹³³ G Kodjo Zinsou, *L'exécution des avis et décisions de la CCJA*, Mémoire pour l'obtention de la maîtrise en sciences juridiques, Université nationale du Bénin, Faculté des sciences juridiques, économiques et politiques, année académique 2000-2001, p 33 et s.

¹¹³⁴ v l'art. 49 du Traité de l'OHADA.

¹¹³⁵ VIP signifie : Very Important Person, par exemple un commerçant fortuné, un ministre, un préfet, un directeur général d'une administration publique.

de leurs fonctions ; et surtout, veiller au respect des dispositions prévues par l'article 46¹¹³⁶ du Règlement de Procédure.

¹¹³⁶ 1. L'exécution forcée des arrêts de la Cour est régie par les règles de la procédure civile en vigueur dans l'Etat sur le territoire duquel elle a lieu. La formule exécutoire est apposée, sans autre contrôle que celui de la vérification de l'authenticité du titre, par l'autorité nationale que le Gouvernement de chacun des Etats Parties désignera à cet effet et dont il donnera connaissance à la Cour.

Après l'accomplissement de ces formalités à la demande de l'intéressé, celui-ci peut poursuivre l'exécution forcée en saisissant directement l'organe compétent, suivant la législation nationale.

2. L'exécution forcée ne peut être suspendue qu'en vertu d'une décision de la Cour.

3. Toute demande tendant à surseoir à l'exécution forcée d'une décision de la Cour est présentée dans les conditions prévues aux articles 23 et 27 du Règlement de procédure de la CCJA. Elle est immédiatement signifiée aux autres parties, auxquelles le Président fixe un bref délai pour la présentation de leurs observations écrites ou orales.

4. Le Président statue sur la demande par voie d'ordonnance motivée et non susceptible de recours. Cette ordonnance est immédiatement signifiée aux parties.

5. A la demande d'une partie, l'ordonnance peut à tout moment être modifiée ou rapportée.

6. Le rejet de la demande n'empêche pas la partie qui l'avait introduite de présenter une autre demande fondée sur des faits nouveaux (art. 46 du Règlement de procédure).

En commentant cet article, le Conseiller Birika Jean-Claude Bonzi relève que pour faciliter l'obtention de l'apposition de la formule exécutoire, chaque Etat membre est tenu d'indiquer l'autorité compétente. C'est pourquoi, au Burkina Faso, le greffier en chef de la Cour suprême a été désigné pour s'en occuper (décret 2003-528 du 10 octobre 2003 portant désignation de l'autorité chargée d'apposer la formule exécutoire sur les arrêts de la CCJA et sur les sentences arbitrales rendues en application du règlement d'arbitrage de la Cour et de l'Acte uniforme relatif au droit de l'arbitrage, JOBF du 23 octobre 2003, p 1536).

De même, il constate que l'art. 46 al. 2 et 3 crée une particularité, car tout en prescrivant que la procédure applicable à l'exécution forcée est celle régie par les règles de procédure civile de l'Etat membre sur le territoire duquel elle a lieu, le texte vient préciser que « l'exécution forcée ne peut être suspendue qu'en vertu d'une décision de la Cour » tend à dire que pour les autres contestations, les juridictions nationales sont compétentes, mais lorsqu'il s'agira d'ordonner la suspension de l'exécution de l'arrêt de la Cour, seul le président de la CCJA est compétent. Le conseiller Bonzi démontre que cette disposition manque de cohérence avec le principe posé. En effet, comment appliquer les règles de procédure du droit interne des Etats pour l'exécution forcée, et dire en même temps que seule la Cour peut suspendre sa décision d'exécution surtout par ailleurs que l'art. 49 AUPSRVE dispose que « la juridiction compétente pour statuer sur tout litige ou toute demande relative à une mesure d'exécution forcée ou à une saisie conservatoire est le président la juridiction statuant en matière d'urgence ou le magistrat délégué par lui. Sa décision est susceptible d'appel dans un délai de quinze (15) jours à compter de son prononcé ». En fait, d'après cette disposition de l'article précité, le juge de l'exécution est un juge du premier degré. V Birika Jean-Claude Bonzi, note sous art. 46 du Règlement de procédure de la Cour commune de justice et d'arbitrage, in *Traité et Actes uniformes commentés et annotés*, 4^e édition, Juriscope, 2012, p 116.

CONCLUSION DE LA PARTIE 1

475. Au terme de cette première partie, nous venons de prendre connaissance aisément, de multiples abus dont sont victimes un certain nombre de salariés dans l'espace OHADA, du fait de l'inobservation des lois nationales ou internationales qui régissent l'accès à l'emploi, l'exécution, la suspension ou la modification du contrat de travail ; la rupture de la relation professionnelle et le règlement des conflits individuels du travail.

476. Pour l'établissement de la relation de travail, il s'agit de diverses discriminations entre candidats à l'emploi, la corruption des recruteurs, du parrainage et recommandations, du travail forcé des mineurs. En ce qui concerne les irrégularités relatives aux effets du contrat de travail, il ya l'inadaptation des conventions collectives et la réalité sociale des Etats parties, ce qui entraîne le paiement des salaires de misère sans repère temporel, le refus d'accorder des congés, le dépassement du volume horaire, l'inexistence des conditions de travail propices.

Il en va de même au moment de la rupture de la relation professionnelle, en raison des licenciements abusifs, devant entraîner plusieurs procès entre les salariés et les employeurs. Cependant en cas de condamnation par les tribunaux, non seulement les droits des salariés sont mal payés, il existe de nombreuses difficultés pour les recouvrer en dépit d'une harmonisation effectuée en droit OHADA sur le recouvrement qui certes constitue un progrès, mais s'avère encore insuffisante.

477. Dans ces conditions, les employeurs peuvent encore profiter de la naïveté des salariés et de la crise d'autorité des Etats membres pour le non respect de leurs droits collectifs.

PARTIE 2 - L'effectivité relative dans les relations collectives de travail

478. Le droit du travail est dominé non seulement par les relations individuelles de travail, mais aussi par les rapports collectifs de travail. Est collective la relation nouée entre un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs et un groupement organisé ou non, de salariés. Sur ce terrain propice à l'établissement de rapports de force équilibrés, les salariés espèrent obtenir, par l'addition des pressions exercées, jusqu'à la grève le cas échéant, satisfaction de revendications qui, individuellement exprimées, n'auraient sans doute pas eu autant de chances d'aboutir.¹¹³⁷

D'un point de vue historique, il ressort que contre leur situation d'infériorité génératrice d'exploitation, les travailleurs subordonnés ont réagi en agissant ensemble. Leur action collective s'est appuyée sur la solidarité des salariés ayant le même métier, la solidarité des salariés d'une même branche professionnelle, voire celle d'une classe de salariés en vue de l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie.

Ainsi, ces salariés bien que placés dans une situation de subordination juridique, disposent au sein de la structure pour laquelle ils travaillent, d'un certain nombre de droits qu'ils doivent exercer soit individuellement, soit collectivement.

Tel est le cas du droit d'expression et du droit de participer aux performances de l'entreprise (Titre 1) ; et même du droit d'être représentés (Titre 2).

¹¹³⁷ v Bernard Teyssié, *Droit du travail, Relations collectives*, éditions LexisNexis, 2012, p 1.

TITRE 1 : L'exclusion des salariés à la gestion de l'entreprise

Le train de réformes de 1982 en France, officiellement soucieux d'introduire un peu plus de « démocratie » dans l'entreprise et de faire advenir une « citoyenneté », a esquissé un dépassement en consacrant un droit d'expression directe des travailleurs. Non sur l'organisation, la marche et l'exercice du pouvoir dans l'entreprise, mais sur certains aspects de leur travail¹¹³⁸.

479. C'est dire en d'autres termes que pour permettre à une entreprise d'améliorer les conditions de travail de ses salariés, et aussi de réaliser de bons résultats en fin d'exercice, le législateur français a permis que les salariés ne soient pas totalement en situation de subordination, mais aussi qu'ils jouent un rôle important dans la gestion de l'entreprise au moyen du droit d'expression et du droit de participer aux résultats de l'entreprise.¹¹³⁹

480. Toutefois, ce qui paraît curieux, c'est de constater que même si les Etats membres de l'Ohada s'inspirent du droit français, différents législateurs de ces pays ne font pas allusion à ces questions. Il a fallu attendre l'avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail pour que cette lacune soit corrigée en partie, ne serait ce que pour le droit d'expression des salariés (chapitre 1), en comparaison au droit de participer aux résultats de l'entreprise (chapitre 2).

¹¹³⁸ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, E Dockès, *op cit*, n° 857.

¹¹³⁹ V Michel Miné, Daniel Marchand, *Le droit du travail en pratique*, 27^e édition, Eyrolles, 2015, p 663 et s ; Frédéric-Jérôme Pansier, *Droit du travail*, 6^e édition LexisNexis, 2011, p 184 et s ; Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 8^e édition, Montcrestien, 2012, p 108 ; Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 25^e édition, Dalloz, 2010, p 947 et s ; Corinne –Pizzio-Delaporte, *op cit*, p 240 ; Gérard Couturier, *Traité de droit du travail, Tome 2, Les relations collectives de travail*, PUF, 2001, p 465 et s ; Franck Petit, *La notion de représentation dans les relations collectives de travail*, éditions LGDJ, 2000, p 102 et s ; Bernard Teyssié, *Droit du travail, Relations collectives*, éditions LexisNexis, 2012, p 71 et s, N Catala, Les modalités d'expression des salariés dans l'entreprise, *Dr. Social*, 1983, 557 ; J Goineau, Les problèmes juridiques relatifs au droit d'expression des salariés : Application des « lois Auroux », éd. Lég. Et adm., 1984, 101 ; Presses universitaires de Rennes, La loi du 3 janvier 1986 relative à l'expression des salariés, *Dr. Ouvrier* 1986, p 279 ; J Savatier, Décisions unilatérales de l'employeur à défaut d'un accord collectif prévu par la loi, *Dr. Social* 1990, p 316 ; B Teyssié, Les libertés des travailleurs dans l'entreprise, L n° 82-689 du 4 août 1982, *JCP CL* 1983 ; II, 14017 ; O De Tissot, Pour une meilleure définition du régime juridique de la liberté d'expression individuelle du salarié, *Dr. Social* 1992, p 952 ; R Vatinet, L'expression des salariés, *Mélanges*, G Lyon-Caen, 1989, p 395.

Chapitre 1 : Le droit d'expression des salariés dans l'entreprise

481. Le législateur français permet à tout salarié de présenter lui-même à l'employeur ou à ses représentants des demandes, vœux ou avis¹¹⁴⁰. Le propos vaut quelle que soit la taille de l'entreprise ; mais il vaut singulièrement dans les entités de petite taille dépourvues de tout représentant du personnel : entre employeur et salarié le dialogue est à peu près permanent.

En dehors de l'expression individuelle du salarié dans l'entreprise, le législateur a également réglementé l'expression collective¹¹⁴¹.

La reconnaissance aux salariés d'un droit d'expression à la fois direct et collectif dans l'entreprise constitua l'une des innovations essentielles de la loi n° 82-689 du 4 août 1982¹¹⁴².

D'après la doctrine, les libertés des travailleurs dans l'entreprise, c'est aussi ce droit pour les salariés de s'exprimer eux-mêmes dans l'entreprise, pendant le temps de travail, sans passer par l'intermédiaire des représentants du personnel ou par les représentants des organisations syndicales représentatives¹¹⁴³. S'exprimer est une des libertés publiques essentielles du citoyen salarié¹¹⁴⁴, qu'il peut exercer en dehors de l'entreprise. Il n'est pas soumis à un devoir de réserve¹¹⁴⁵, sauf bien entendu en présence d'une clause de confidentialité incluse dans son contrat de travail et le fait qu'il ne doit pas être responsable d'un quelconque dénigrement de son entreprise et/ou de ses produits ou services susceptible de lui causer un préjudice matériel et/ moral tel que l'atteinte à l'image de marque d'une entreprise ou de ses produits.

Afin de pouvoir garantir aux individus l'exercice de ce droit dans le cadre de leur travail, le Code du travail français l'a réglementé à travers l'article L 1132 – 1.

Toutefois, bien qu'il présente quelques mérites en France et en Europe à travers le droit de participation directe et collectif (Section 1), on note néanmoins des limites dans ce pays et dans les Etats membres de l'OHADA (Section 2).

¹¹⁴⁰ C trav., art. L 2313-10 – Adde, Cass. soc. 1^{er} juill. 1985, juri-social, 1985, F 83 ; TGI Nanterre, 19 oct. 2007, JCP S 2008, 1071, note A Teissier.

¹¹⁴¹ N Catala, Les modalités d'expression des salariés dans l'entreprise, *Dr social* 1983, 557 ; J Goineau, Les problèmes juridiques relatifs au droit d'expression des salariés, Application des « lois Auroux », éd. lég. et adm., 1984, 101 ; P Rennes, La loi du 3 Janvier 1986 relative à l'expression des salariés, *Dr ouvrier* 1986, 279 ; J Savatier, Décisions unilatérales de l'employeur à défaut d'un accord collectif prévu par la loi, *Dr social* 1990, 316 ; B Teyssié, Les libertés des travailleurs dans l'entreprise, L n° 82-689 du 4 août 1982, *JCP CI* 1983, I, 14017 ; O DE Tissot, Pour une meilleure définition du régime juridique de la liberté d'expression individuelle du salarié, *Dr social* 1992, 952 ; R Vatinet, L'expression des salariés, Mélanges G Lyon-Caen, 1989, 395.

¹¹⁴² v B Teyssié, *Droit du travail, Relations collectives*, éditions LexisNexis, 2012, p 71 et s.

¹¹⁴³ G Lyon – Caen, J Pélissier, *Droit du travail*, 14^e édition, Dalloz, 1988, p 449.

¹¹⁴⁴ v La déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, article 10 et 11 ; soc. 28 avril 2006, *J CP* 8, note B Gaurion, RJS 7/06, n°805.

¹¹⁴⁵ A Coeuret, B Gauriau, M Miné, *Droit du travail*, éditions Sirey, 2006, p 402.

Section1 : La participation directe et collective

481 bis. Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Sur le plan d'une théorie du droit du travail, ce droit présente l'originalité d'être à la fois un droit à la participation et un droit individuel, dont l'invention a enrichi la catégorie des droits individuels d'exercice collectif parmi les procédés juridiques de défense des intérêts et illustré l'extension de la place du salarié individu dans le droit français¹¹⁴⁶. Individuel quant à sa titularité, mais s'exerçant dans un cadre collectif¹¹⁴⁷, il n'est pas de ce point de vue sans rappeler le droit de grève, droit individuel, mais s'exerçant lui aussi collectivement.

La notion de participation directe et collective mérite quelques explications (§1), avant d'examiner sa mise en œuvre (§2).

¹¹⁴⁶ v A Jammaud, La place du salarié individu dans le droit français, *Etudes en hommage à H Sinay*, Peter Lang, 1994, p 347.

¹¹⁴⁷ v J ean Pélissier et alii, *op cit*, p 948 et s.

§1- Notion de participation directe et collective

482. Les explications relatives à cette notion fondamentale au sujet du droit collectif des salariés dans une entreprise peuvent porter sur sa finalité et son originalité (A) ; ensuite sur son domaine (B).

A. Finalité et originalité du domaine d'expression

483. Le droit d'expression¹¹⁴⁸ permet à chaque salarié à pouvoir présenter des réclamations, exposer des revendications, faire des suggestions, directement ou par l'intermédiaire de ses représentants. Le pari du législateur par le biais des lois dites Auroux en 1982 a été de développer l'expression directe et collective sur le lieu du travail, au niveau de l'équipe de travail, de l'atelier, du service ; de reconnaître en droit la parole collective émanant de la communauté de travail ; d'admettre la citoyenneté des travailleurs dans l'entreprise. Ainsi, les libertés des travailleurs doivent trouver dans l'entreprise leur consécration par un droit d'expression direct – non médiatisé, sans passage nécessaire par l'encadrement ou la représentation du personnel- collectif, par la prise en compte de l'existence d'une communauté de travail transcendant les individualités¹¹⁴⁹. Pour la doctrine, ce qui fait l'originalité du droit d'expression, c'est le fait d'être à la fois un droit à la participation et un droit individuel.

484. En effet, il s'agit d'un droit individuel dans la mesure où chaque salarié a la possibilité d'exprimer directement son opinion, présenter des réclamations ou des suggestions à la hiérarchie, à l'intérieur d'un groupe et non à la suite d'un entretien individualisé qui a lieu entre un travailleur et un membre de la hiérarchie. Ceci finalement a pour avantage de permettre à chaque salarié de formuler lui-même ce qui lui semble le plus important et d'assurer une certaine liberté de propos grâce à la présence de ses collègues de travail, en donnant au salarié assurance qu'il n'aurait pas dans un entretien individualisé¹¹⁵⁰. Le droit

¹¹⁴⁸ La volonté de faire des travailleurs des « citoyens dans l'entreprise », d'obtenir que les libertés publiques entrent dans l'entreprise « dans les limites compatibles avec les contraintes de la production », conduit le législateur, via la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, à contrôler plus sévèrement l'exercice du pouvoir réglementaire et du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise en même temps qu'à donner aux salariés le droit de s'exprimer directement sur leurs conditions de travail. v B Teyssié, J-F Césaro, Arnaud Martinon, *Droit du travail, Relations individuelles*, éditions LexisNexis, 2014, p 15.

¹¹⁴⁹ A Mazeaud, *Droit du travail*, 3^e édition, Monchrestien, p 88.

¹¹⁵⁰ G Lyon – Caen, J Pélissier, A Supiot, *op cit.* p 751.

d'expression est aussi un droit à la participation dans la mesure où les salariés sont réunis en petits groupes pour discuter du contenu, de l'organisation et des conditions de leur travail¹¹⁵¹.

De même, ce droit présente comme autre particularité d'être à la fois un droit légal et un droit conventionnel. En effet, le droit d'expression est réglementé par plusieurs textes¹¹⁵² qui attribuent certains droits à tous les salariés qui travaillent dans le secteur privé ou public.

Cependant, ce droit présente également un caractère conventionnel, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, les opinions que les salariés émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

En ce sens la loi renvoie à un accord d'entreprise ou à un accord d'établissement, afin de fixer les modalités d'exercice de ce droit¹¹⁵³.

B. Champ d'application et domaine du droit d'expression

485. Le droit d'expression possède un champ d'application (1), ainsi qu'un domaine (2).

1. Le champ d'application

Dans le secteur privé, toutes les entreprises sont concernées¹¹⁵⁴; leur effectif n'est pris en compte que pour déterminer les modalités de mise en œuvre¹¹⁵⁵. Dans le secteur public, il s'agit de tous les établissements publics à caractère industriel et commercial ainsi que ceux à caractère mixte (déterminés par décret) qui emploient des salariés dans les conditions du droit

¹¹⁵¹ Art. L 2281-1 et s du code du travail français.

¹¹⁵² Art. L 2281-1 : « Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ».

Art. L 2281-2 « l'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise ».

Art. L 2281-3 : « les opinions que les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ».

Art. L 2281 – 4 « le droit d'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail ».

Art. L 2281 – 5 « dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L 2281 – 1 et où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du d'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cet accord est négocié conformément aux dispositions des articles L 2232-16 à 2232-18 ».

v également l'art. 2281-6 et s.

¹¹⁵³v art. L 2281-5 du code du travail français.

¹¹⁵⁴v art. L 2281-1 du code du travail français.

¹¹⁵⁵ Avec un seuil de 50 salariés.

privé, quel que soit l'effectif¹¹⁵⁶. La loi du 26 juillet 1983 relative au secteur public a institué un droit d'expression par la réunion des personnels en conseil d'atelier ou de bureau¹¹⁵⁷.

2. Le domaine du droit d'expression

486. Il s'agit d'un droit d'expression « directe et collective » portant sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail¹¹⁵⁸, l'organisation de l'activité, la qualité de la production dans l'unité de travail.

Des règles générales sont applicables au secteur privé (a) ; alors que des textes particuliers le sont au secteur public (b).

a. Le secteur privé

487. L'administration du travail a souligné la portée fort large de la définition proposée par la loi précitée du 18 novembre 1982 et celle du 4 mars 1986.

Ainsi, sont concernées toutes les questions directement liées au travail ainsi qu'à ses conditions, le cas :

- des éléments du poste de travail ;¹¹⁵⁹
- de son environnement¹¹⁶⁰ ;
- des méthodes d'organisation ;¹¹⁶¹
- des actions d'amélioration des conditions de travail.¹¹⁶²

Le droit d'expression étant directe et collective, il est donc d'essence dualiste, car chaque salarié, en sa qualité de membre d'une collectivité de travail¹¹⁶³, a le droit de participer à une expression collective. Le salarié formule alors des analyses, observations et vœux personnels dans le cadre d'une réunion regroupant des salariés dans une même situation de travail.

¹¹⁵⁶ C Javillier, *Droit du travail*, 6^e édition, LGDJ, p 646 ; B Hess. Fallon, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, 11^e éditions Sirey, 1998, p 143.

¹¹⁵⁷ Article L 2282-2 du code du travail français.

¹¹⁵⁸ *Infra*, n° 268.

¹¹⁵⁹ Les techniques utilisées, les horaires de travail, l'hygiène et sécurité.

¹¹⁶⁰ L'environnement physique et mental.

¹¹⁶¹ Définition des responsabilités, modification des tâches.

¹¹⁶² Prévention des accidents du travail et maladies professionnelles ; élargissement ou enrichissement des tâches ; aménagement des horaires de travail.

¹¹⁶³ L'unité de production.

b. Le secteur public

Pour le secteur public français, il est précisé que « les salariés s’y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l’atelier ou du bureau »¹¹⁶⁴. Le personnel d’encadrement direct peut participer aux réunions et se trouve « obligatoirement associé à l’organisation des réunions et aux suites à leur donner »¹¹⁶⁵.

¹¹⁶⁴ Art. L 2282 – 2 du code du travail français

¹¹⁶⁵ C Javillier, *op cit.* p 648.

§2 – La mise en œuvre du droit d’expression

488. La mise en place (A) comme les modalités d’exercice du droit d’expression sont variables (B).

A. Le cadre normatif

Ce cadre normatif dépend des secteurs privé (1) ou public (2).

1. Dans le secteur privé

La flexibilité normative se traduit par la conclusion d’un accord d’expression (a) dont le non respect entraîne le délit d’entrave (b).

a. L’accord d’expression

489. Dans les entreprises d’au moins 50 salariés et où un délégué syndical a été désigné, les modalités du droit d’expression sont fixées par un accord conclu entre l’employeur et les organisations syndicales représentatives¹¹⁶⁶. L’accord comporte des clauses relatives à l’organisation de réunions¹¹⁶⁷, à la liberté d’expression de chaque participant, à la transmission des vœux et avis à l’employeur, aux suites données par l’employeur aux vœux et avis émis¹¹⁶⁸. Il est fait obligation à l’employeur de «provoquer une réunion» avec les syndicats représentatifs, au moins une fois tous les trois (3) ans, en vue d’examiner les résultats de cet accord et d’engager la négociation dudit accord à la demande d’une organisation syndicale représentative¹¹⁶⁹. En l’absence d’accord, l’employeur doit engager au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d’un tel accord¹¹⁷⁰. Depuis la loi du 13 novembre 1982, la négociation annuelle obligatoire constitue un élément majeur du régime des relations collectives de travail dans l’entreprise. L’objet de cette négociation est défini par l’article L 2242-1 du code du travail français selon lequel

¹¹⁶⁶ B Hess – Fallon, A M Simon, *op cit*, p 143.

¹¹⁶⁷ Niveau, modes de déroulement, fréquence, durée.

¹¹⁶⁸ Aux salariés, représentations du personnel et toutes commissions compétentes dans l’entreprise.

¹¹⁶⁹ Article L 2242-1 du code du travail français.

¹¹⁷⁰ v G. Lyon – Caen, J Pélissier, *op cit*. p 452.

« dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail... »¹¹⁷¹. Dans le même sens, depuis la loi du 2 août 1989, la négociation annuelle doit aussi être l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise¹¹⁷². Le thème de la « gestion prévisionnelle de l'emploi doit donc être évoqué au cours des discussions, sans être pourtant un sujet obligatoire de négociation précise le Pr Gérard Couturier.¹¹⁷³ En revanche dans les entreprises occupant moins de 50 salariés (où aucun délégué syndical n'a été désigné), faute de négociation, l'employeur consulte les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, le comité d'entreprise, à défaut de ce dernier, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression¹¹⁷⁴. Lorsqu'aucun délégué syndical n'a été désigné dans l'entreprise, la consultation a lieu au moins une fois par an. Elle doit porter sur les thèmes prévus pour l'accord¹¹⁷⁵. Par conséquent, l'employeur qui viole les procédures précitées encourt des sanctions pénales : c'est le délit d'entrave. Le refus de négocier est sanctionné par le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, le défaut de consultation par celui d'entrave au fonctionnement de délégué du personnel ou du comité d'entreprise¹¹⁷⁶.

b. Le délit d'entrave

490. En effet, commet un délit d'entrave l'employeur qui par un acte ou une omission porte atteinte à la constitution, au fonctionnement des institutions représentatives du personnel ou encore aux prérogatives qui leur sont attachées. Cette protection pénale couvre tant les délégués syndicaux, les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel, les membres du comité de groupe et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail que les autres titulaires de mandats tels que les conseillers prud'homaux, les conseillers du salarié.

¹¹⁷¹ v G Couturier, *op cit*, p 543 et s.

¹¹⁷² v art. L 2242-9 du code du travail français.

¹¹⁷³ *Idem*.

¹¹⁷⁴ Article L 2281-12 du code du travail français.

¹¹⁷⁵ Article L 22816 du code du travail français.

¹¹⁷⁶ Article L 2281-1 du code du travail français; C Javillier, *op cit*, p 649.

Les éléments constitutifs de cette infraction sont :

- **L'élément légal**

Il s'agit de la violation des dispositions conventionnelles concernant les institutions représentatives du personnel qui ne donne lieu à condamnation pénale que lorsque ces dispositions sont issues d'une convention ou d'un accord étendu en vertu d'une disposition expresse¹¹⁷⁷.

- **L'élément matériel**

Cet élément peut résulter d'un acte positif comme le fait de refuser d'intégrer dans la négociation annuelle obligatoire le thème des salaires effectifs¹¹⁷⁸. L'élément matériel de l'infraction est également constitué en cas d'omission telle qu'une omission de consultation obligatoire du comité d'entreprise¹¹⁷⁹. De même, commet un délit d'entrave l'employeur convoquant le comité d'entreprise pour le jour même sans que la convocation fasse mention de l'ordre du jour en violation des dispositions de l'article L 2328-1 du code du travail français¹¹⁸⁰. La tentative d'entrave est également constitutive d'infraction¹¹⁸¹.

- **L'élément moral ou intentionnel**

L'élément moral est constitué dès lors que le caractère volontaire de l'acte ou de l'omission peut être relevé¹¹⁸².

A propos des faits justificatifs :

- ∞ seule la survenance de circonstances exceptionnelles semble pouvoir exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale¹¹⁸³.

¹¹⁷⁷ Doit être cassé l'arrêt retenant la prévention d'entrave à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement du comité de groupe à l'encontre de l'employeur ayant refusé de tenir la séance de ce comité en présence d'un représentant syndical conventionnel de la CGT. En l'espèce, un accord collectif modifiait la composition et les modalités de désignation des membres du comité de groupe. La CGT n'étant pas signataire de cet accord, l'employeur qui contestait le droit de ce syndicat à bénéficier des dispositions de l'accord, refusait de tenir la séance en présence d'un représentant conventionnel de ce syndicat. La Cour d'appel ayant relevé qu'en l'espèce la représentation syndicale n'avait pas été instituée par une convention ou un accord étendu en vertu d'une disposition expresse dans une matière déterminée, la méconnaissance de ces dispositions ne pouvait donner lieu qu'à des recours civils, conformément à l'article L 153 - 1 CT. Cass. crim. 4 avril 1991, n°88-84. 270, Praderie, cassation, 8, crim. n°164.

¹¹⁷⁸ Cass. crim. 28 mars 1995, n°92. 80. 694, Michelet, rejet, 8 crim.n °130.

¹¹⁷⁹ Cass- crim. 20 février 1996 n°94. 85. 863. Bumbaca, 1^{er} moyen, rejet, 8 crim. n°81 ; v. aussi cass. crim. 13 janvier 1998, n° v 96 - 477 PF, de Foumar. Labrosse et a, rejet, B. crim. n°17, s'agissant du président d'une banque qui avait refusé d'organiser la seconde réunion spécifique de consultation prévue par l'article L 933 - 3 c trav.

¹¹⁸⁰ Cass. crim. 26 octobre 1994 n° J 93 - 85 - 802. D Jeuffroy et sté CFTA Ile de France, 1^{er} moyen, rejet.

¹¹⁸¹ Cass. Crim. 10 février 1998, n° 8 97.80. 626 D Deryckere, rejet.

¹¹⁸² Cass. crim. 8 mars 1994, n°..., cass. crim. 22 mars 1994, n°8.

∞ l'auteur de l'infraction

L'entrave est incriminée quel qu'en soit l'auteur¹¹⁸⁴.

L'administrateur désigné en cas de redressement judiciaire peut être poursuivi pour délit d'entrave¹¹⁸⁵.

Le directeur général d'une société peut être poursuivi pour délit d'entrave lorsqu'il a participé, aux côtés du président de cette société, à la consultation du comité d'entreprise et commis une faute personnelle en relation avec les faits constitutifs de l'infraction¹¹⁸⁶. Même lorsqu'il confie à un représentant la présidence du comité d'entreprise, le chef d'entreprise doit s'assurer sous peine d'entrave, de la consultation du comité d'entreprise lorsqu'il prend une mesure entrant dans les prévisions de l'article 2328-1 c trav¹¹⁸⁷.

2. Dans les entreprises publiques

491. L'article 462 – 3 ancien du Code du travail français précisait que les stipulations comprises dans les accords à l'article 461 – 3 doivent être complétées des dispositions portant sur les sujets suivants :

1. La définition des unités de travail retenues comme cadre des réunions de conseils d'atelier ou de bureau. Ces unités doivent avoir une dimension réduite ;
2. La fréquence et la durée des réunions ;
3. Les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner ;
4. Le cas échéant, les modalités de participation des salariés travaillant en équipes successives ou dans les conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés ;
5. Le domaine de compétence des conseils d'atelier ou de bureau devant comprendre les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise de l'atelier ou le bureau, la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau ;
6. Les modalités et la forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau ;

¹¹⁸³ v k Raynard, A Roset, L Tholy, *op cit.* p 365; cass. crim. 23 avril 1992, n°90 .84. 031, Pereira et a, 5e moyen, rejet, B. crim. n° 180.

¹¹⁸⁴ Cass. crim. 9 décembre 1986, n°86 – 90. 553, Union nationale des chauffeurs poids lourds et assimilés, 1^{er} moyen, cassation, B. crim. n°368.

¹¹⁸⁵ Cass. crim. 28 novembre 1995, n°93 – 85. 808, Gery, 2^e moyen, rejet, B. crim. n°361..

¹¹⁸⁶ Cass. crim. 18 novembre 1997, n°S 96 – 80. 002 PF, Suarez, 1^{er} moyen, rejet..

¹¹⁸⁷ Cass. crim. 3 mars 1998, n° F 96. 85. 098 PF, Maillet et a, rejet, B. crim. n° 81.

7. Les liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

Les accords pouvaient, en outre, prévoir la possibilité de donner au conseil d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs des domaines de compétence visée au 5° ci-dessus.

De nos jours, le droit d'expression dans le secteur public¹¹⁸⁸ est réglementé par les articles L 2282-1 et suivants du code du travail qui reviennent sur les dispositions de l'art. 462-3 ancien du code du travail français précité.

B. Les modalités d'exercice

492. Il ya la souplesse voulue par le législateur qui laisse le choix de la méthode (1). Néanmoins, une protection du droit d'expression est instituée (2).

1. La détermination des modalités

On les détermine par voie d'accord ou décision du chef d'entreprise. Elles doivent être de nature à permettre la meilleure expression des salariés possible.

¹¹⁸⁸ L'ensemble des salariés, y compris le personnel d'encadrement direct de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail bénéficient du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau.

Les salariés se réunissent par atelier ou par bureau au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins six heures par an pendant le temps de travail. Le temps consacré à ces réunions ne peut donner lieu à réduction de rémunération. Les salariés s'y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau.

Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner. (art. L 2282-2 du code du travail français).

Les stipulations comprises dans les accords sur le droit d'expression doivent être complétées par des stipulations portant sur :

- 1° La définition des unités de travail retenues comme cadre des réunions de conseils d'atelier ou de bureau. Ces unités doivent avoir une dimension réduite ;
- 2° La fréquence et la durée de réunion ;
- 3° Les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner ;
- 4° Le cas échéant, les modalités de participation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés ;
- 5° Le domaine de compétence des conseils d'atelier ou de bureau qui doit comprendre les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'atelier ou le bureau, la recherche de l'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau ;
- 6° Les modalités et la forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau ;
- 7° Les liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

Les accords peuvent, en outre, prévoir la possibilité de donner aux conseils d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs des domaines de compétence mentionnés au 5° (art. L 2282-3 du code du travail français).

Le groupe d'expression correspond à une unité élémentaire de travail¹¹⁸⁹, avec un effectif de 20 à 30 personnes¹¹⁹⁰. A propos des réunions d'expression, elles doivent se tenir sur les lieux et pendant le temps de travail. L'application de cette règle peut, dans certains cas, être incompatible avec l'organisation du service¹¹⁹¹. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail¹¹⁹². Toutefois, cette règle peut soulever des difficultés d'application lorsque la réunion d'expression se prolonge au – delà de la durée conventionnelle prévue ou lorsque le temps d'expression est consacré à l'étude de sujets qui ne sont pas visés par la loi comme devant faire l'objet de ces réunions¹¹⁹³. Un certain formalisme paraît nécessaire pour la convocation, la fixation de l'ordre du jour, le secrétariat des séances... L'animation des réunions paraît complexe. Pour l'administration du travail, elle peut être faite soit par un salarié choisi par le groupe, soit par un responsable hiérarchique direct du groupe, après formation particulière de l'intéressé.

2. La protection du droit d'expression

493. Pour permettre au salarié qui en principe est subordonné à l'employeur, de s'exprimer librement et en toute sécurité de licenciement, le législateur à travers l'article L 2281-3 du code du travail français précise que les opinions émises par les salariés dans l'exercice du droit d'expression ne sauraient motiver une sanction ou un congédiement. Toutefois, cette sorte d'immunité protectrice du droit d'expression exercée par le salarié ne saurait s'appliquer en cas de propos injurieux ou diffamatoires sans relation avec l'objet du droit d'expression. Cela constitue un abus de celui-ci pouvant justifier une sanction disciplinaire.

¹¹⁸⁹ Le bureau, l'atelier, l'équipe.

¹¹⁹⁰ C Javillier, *op. cit.* p 649.

¹¹⁹¹ On imagine mal par exemple une réunion d'expression des hôtesse et des stewards dans un avion de transport au cours d'un vol. Dans ces cas, la règle légale devrait, à titre exceptionnel, être écartée.

¹¹⁹² Article L 22814 c trav. français.

¹¹⁹³ G Lyon – Caen, J Pélissier, *op. cit.* p 455 ; G Lyon – Caen, J Pélissier, A Supiot, *op. cit.* p 755 ; J Pélissier, A Supiot, A Jeammaud, *Droit du travail*, 20^e édition, Dalloz, 2000, p 906.

Section 2 – Les limites relatives à l'exercice du droit d'expression

494. Certes, le droit d'expression directe et collective des salariés peut évidemment contribuer à améliorer les conditions de travail et de vie de ces derniers. Mais dans la pratique il existe quelques limites¹¹⁹⁴ quant à l'exercice de ce droit, comme l'a souligné une partie de la doctrine, en relevant que sur le plan d'une théorie du droit du travail, ce droit présente l'originalité d'être à la fois, un droit à la participation et un droit individuel, dont l'invention a enrichi la catégorie des droits individuels d'exercice collectif parmi les procédés juridiques de défense des intérêts et illustré l'extension de la place du salarié individu dans le droit français. Individuel quant à sa titularité, mais s'exerçant dans un cadre collectif. Malgré cet intérêt, « sa faible vitalité autorise à ne pas lui consacrer d'exposé systématique, et à ne retenir que les dispositifs, déjà considérables et sophistiqués, relatifs aux syndicats et à la représentation des salariés dans l'entreprise¹¹⁹⁵ ». Ces limites sont évidemment constatées en France (§1) comme dans les Etats de l'espace OHADA (§2).

¹¹⁹⁴ Pour M Pierre Bèfre, le droit d'expression est un droit incompris et un droit condamné.

Il est incompris dans la mesure où il ne fonctionne pas, car des organisations syndicales comme la CGT-FO ont exprimé leur hostilité, en ayant peur que ce droit puisse marginaliser les organisations syndicales et, plus largement, les instances représentatives du personnel. Même si la CFDT a accueilli favorablement, les craintes exprimées par les organisations syndicales ont contribué au manque d'effectivité du droit d'expression.

Par ailleurs cet auteur soutient que le droit d'expression est condamné, car compte de son importance, l'exercice de ce droit ne saurait fonder le prononcé de sanctions disciplinaires à l'égard des salariés. Ces derniers doivent simplement s'en tenir à leurs prérogatives qui sont distinctes de celles des syndicalistes, par exemple les réunions d'expression ne peuvent avoir pour objet de débattre des contrats de travail, des classifications, des contreparties directes ou indirectes au travail. v Pierre Bèfre, *La liberté d'expression des salariés*, PUAM, 2013, 142 et s. Dans le même sens Cf G Adam, « A propos du " droit d'expression des salariés " : Entre l'opposition résolue de FO et la demande de la CGT qui vise ouvertement à dépasser l'expression sur les seules conditions de travail, quel peut être l'avenir d'un texte qui n'a évidemment pas l'appui du patronat ? (...) Il y a peu de risques à parier que la coquille restera vide » ; J-P Jacquier, « Droit d'expression : si c'était cela aussi la transformation d'une société ? », *Dr social 1983*, p 561 ; G Lachaise, note sous Soc. , 28 avril 1994, *JCP E* 1995, Juris, n° 680 : « En déterminant précisément les points sur lesquels les salariés peuvent faire valoir leur droit d'expression, le législateur n'a pris en compte qu'un aspect de leur liberté d'expression qui dans son principe ne suppose pas que l'on puisse en fixer les limites ».

¹¹⁹⁵ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, p 948 et s.

§1 – En France

En France, les limites à l'exercice du droit d'expression des salariés concernent les insuccès constatés (A) ; ensuite les abus qui doivent être évités par les salariés (B).

A. Les insuccès

495. Le droit d'expression a suscité d'assez nombreuses réserves. En effet, du côté patronal, certains ont évoqué les « soviets d'entreprise » et d'autres, plus nombreux et plus nuancés, ont surtout redoutés que cette expression directe remette en cause l'autorité des contremaîtres, des chefs d'ateliers et des chefs de service. Du côté syndical, certaines organisations comme la CGT – FO, ont été farouchement hostiles à la reconnaissance de ce droit, craignant que celui-ci marginalise les organisations syndicales et les institutions représentatives dans l'entreprise¹¹⁹⁶. Pour une part d'entre elles¹¹⁹⁷, le droit d'expression pouvait apparaître comme une « manœuvre anti-syndicale », alors qu'elles sont associées tant à la mise en place qu'à son suivi. Tout compte fait, la pratique a révélé assez vite que le droit d'expression ne représentait pas les dangers qu'on lui avait prêtés, mais qu'il n'apportait pas toujours des changements aussi notables que ceux escomptés¹¹⁹⁸. Ainsi, en faisant son bilan pour la doctrine, ce droit, expression de la « citoyenneté dans l'entreprise » (Jean Auroux), n'a pas de façon générale, répondu aux attentes de son initiateur, dans la mesure où beaucoup d'entreprises l'ont négligé ou l'ont vidé de son contenu, en le réduisant à une simple formalité. Certaines grandes entreprises l'ont appliqué mais en constatant que l'exercice de ce droit faisait « double emploi » avec les cercles de qualité¹¹⁹⁹. Cependant, on peut regretter les malentendus, car le droit d'expression directe et collective peut assurer au moins une meilleure information des directions d'entreprise et des institutions représentatives elles – mêmes, sur le vécu de l'entreprise par les travailleurs¹²⁰⁰.

¹¹⁹⁶J P Bonafé – Schmitt : L'expression des salariés et l'action syndicale, *Dr. Soc.* 1986, p 111 et s.

¹¹⁹⁷ D'autres organisations comme la CFDT ont été favorables à ce droit d'expression qui permet non seulement d'améliorer les conditions de travail en écoutant ceux qui sont les mieux placés pour en parler puisqu'ils les vivent quotidiennement, mais qui permet également aux organisations syndicales de mieux percevoir quelles sont les préoccupations majeures et les vœux des salariés ; J P Jacquier : Le droit d'expression : si c'était cela aussi la transformation d'une société, *Dr soc.* 1983, p 561 *et s.*

¹¹⁹⁸« Le triangle de l'entreprise : L'expression directe des salariés, la politique sociale des entreprises, l'action syndicale », Groupement lyonnais de sociologie industrielle, juin 1985, 403 pages.

¹¹⁹⁹ B Hess. Fallon, A M Simon, *op cit.* p 144.

¹²⁰⁰ A Mazeaud, *Droit du travail*, 3^e édition, Montchrestien, p 89.

B. L'abus de droit

496. La liberté d'expression et le droit de critique ne sont pas sans limites. En effet, comme toute personne, le salarié encourt les peines prévues par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et par le code pénal en cas de diffamation ou d'injure. La diffamation est constituée par toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé¹²⁰¹. L'injure est définie, pour sa part, comme toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait. Outre ces textes d'application générale, la cour de cassation admet que l'employeur puisse limiter la liberté d'expression du salarié. C'est pourquoi, est justifié le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant en public qualifié son directeur d'agence de "nul et incompétent" et des chargés de gestion de "bœufs"¹²⁰². Cette question de la limite de la liberté d'expression reçoit de nombreuses applications récentes, du fait du développement des réseaux sociaux comme Facebook, Twitter... Il est désormais acquis que les propos violents et excessifs tenus par un salarié ou un réseau social, en l'espèce Facebook, peuvent justifier son licenciement, le cas échéant pour faute grave¹²⁰³. C'est dire que comme toute liberté ou droit, l'abus peut être susceptible de sanction, pouvant aller suivant le cas jusqu'au licenciement. Ainsi, bien que libre de ses opinions, le salarié peut parfois être tenu par une obligation de discrétion et de confidentialité concernant les informations dont il a connaissance en qualité de membre du personnel de l'entreprise¹²⁰⁴. Toute violation de l'obligation de discrétion pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire. En ce qui concerne l'obligation de confidentialité, elle est également prévue par le code du travail pour les représentants du personnel¹²⁰⁵. En outre, la question se pose de savoir si l'ancien salarié peut valablement se voir opposer des limites à sa liberté d'expression, puisque le lien de subordination ne s'applique plus à l'issue du contrat de travail¹²⁰⁶.

¹²⁰¹ v l' article 29 Loi du 29 juillet 1881.

¹²⁰² Cass. soc. 9 novembre 2004, n°02 – 45830.

¹²⁰³ C A Besançon 15 novembre 2011, n°10 – 02642 ; C A Reims, 9 juin 2010, n° 09. 3209.

¹²⁰⁴ Cass. soc. 19 mars 2008, n°06. 45 322.

¹²⁰⁵ Article L 2325 – 5 c trav. Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

¹²⁰⁶ Cass. soc. 14 janvier 2014, n°12. 27284 ; Cass. soc. 11 décembre 1991, n°89. 42 000 ; Cass. soc. 29 octobre 2013, n° 12. 22 447 ; Cass. soc. 19 mars 2008, n° 06. 45 322.

En principe, en dehors de l'entreprise, le salarié retrouve le plein exercice de sa liberté d'expression sous réserve de tout abus et du respect des obligations de discrétion et de secret professionnel. En effet, la loi pose une restriction à la liberté d'expression. Ainsi, l'article 226 – 13 du code pénal dispose que « la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ». Avec le développement des nouvelles technologies comme l'internet, différentes affaires portées devant les juges ont amené ceux-ci à adapter les conditions d'exercice de ce droit à ces nouveaux modes de communication¹²⁰⁷. Ce qui n'est pas encore le cas dans l'espace OHADA.

¹²⁰⁷Conseil des prud'hommes Boulogne Billancourt 19 novembre 2010, n°10. 853.

§2 – Dans les Etats membres de l'espace OHADA

497. La limite principale du droit d'expression des salariés dans l'entreprise concerne l'absence de textes (A) ; ce qui n'est pas sans conséquences à l'endroit des salariés (B).

A. L'absence de textes

Le droit d'expression n'est ni réglementé par les législations nationales (1), ni par l'avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail (2).

1. Les législations nationales

Comme indiqué ci-dessus¹²⁰⁸, le droit d'expression directe et collective permet à chaque salarié de pouvoir présenter des réclamations, exposer des revendications, faire des suggestions, directement, au lieu de compter simplement sur les délégués syndicaux. Il permet finalement l'amélioration des conditions de travail en faisant parler ceux qui les vivent au quotidien. Ceci constitue aussi un atout pour les organisations syndicales qui finissent par mieux percevoir les préoccupations des travailleurs, surtout quand celles-ci ne jouent pas correctement leur rôle¹²⁰⁹. Bien que ce droit fut initié depuis 1982 par le législateur Auroux, nous constatons que dans les Etats de l'espace Ohada, plusieurs codes du travail de ces pays n'y font aucune référence, privilégiant plutôt la défense des droits des travailleurs par les délégués du personnel et les les délégués syndicaux. A ce sujet, on peut citer le code du travail du Sénégal¹²¹⁰, le code du travail du Gabon¹²¹¹, celui du Benin, du Tchad, de la Côte d'ivoire¹²¹², Tel est également le cas au Cameroun¹²¹³, au Burkina Faso¹²¹⁴, au Togo¹²¹⁵, au Congo Brazzaville¹²¹⁶.

¹²⁰⁸v infra, n° 481.

¹²⁰⁹v supra, n° 586.

¹²¹⁰Loi n°97 – 17 du 1^{er} décembre 1997.

¹²¹¹Loi n°3 / 94 du 21 novembre 1994 portant code du travail.

¹²¹²Loi n° 95/15 du 12 janvier 1995.

¹²¹³Loi n°92 – 007 du 14 août 1992.

¹²¹⁴Loi n° 98 – 750 du 23 décembre 1998.

¹²¹⁵Loi n° 2006 portant code du travail.

¹²¹⁶Loi 45 – 75 du 15 mars 1975, modifiée par la loi du 22 – 88 du 17 septembre 1988, modifiée par la loi 6 – 96 du 6 mars 1996.

Dès lors, les salariés de tous ces pays ne peuvent s'en prévaloir. Heureusement que cette lacune a été corrigée par le législateur tchadien à travers l'article 388 al. 3 du code travail¹²¹⁷ et par le législateur Ohada.

2. Dans le projet d'Acte uniforme

498. Après avoir constaté l'absence du droit d'expression au niveau des législations nationales du travail, dans l'avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, le législateur de l'Ohada a tenu à le réglementer pour mieux protéger les droits des travailleurs, comme c'est le cas en France. Ainsi, au sujet des droits fondamentaux, l'article 4 de l'avant-projet d'Acte uniforme précise que dans les entreprises, les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Ce droit d'expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer l'organisation du travail, la qualité de la production et la productivité dans l'unité de travail à laquelle il appartient dans l'entreprise. Les avis que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression, ne peuvent motiver une sanction. Un texte réglementaire fixera dans chaque Etat partie les conditions d'application de cet article et éventuellement le nombre de travailleurs de l'entreprise à partir duquel le présent article doit être mis en œuvre par l'employeur. Des mesures appropriées pourront également être prises par un texte réglementaire pour encourager et promouvoir le dialogue social au sein de l'entreprise. Ces mesures pourront aussi être prises par un accord au sein de l'entreprise¹²¹⁸ entre l'employeur et les représentants du salarié. Cependant, les rédacteurs du projet d'Acte uniforme n'ont pas repris les dispositions de l'art. 4 de l'avant-projet d'Acte uniforme sur la réglementation du droit d'expression, en préférant s'aligner sur la position de bon nombre d'Etats membres qui n'y accordent aucun intérêt. De ce qui précède, il va de soi que le droit d'expression soit introduit par le futur Acte uniforme relatif au droit du droit du travail dans l'espace OHADA avant ou après son adoption, pour l'intérêt des salariés subordonnés.

¹²¹⁷ La compétence des délégués du personnel en matière de réclamation ou de suggestion n'exclut pas la faculté qu'ont les salariés intéressés de présenter ou de formuler eux-mêmes ces réclamations ou suggestions (article 388 al. 3 du code du travail du Tchad).

¹²¹⁸ v Martin Kirsch, *TPOM* 927/928, juillet – août 2003, numéro spécial : Un événement capital pour le droit du travail en Afrique : l'examen d'un avant-projet d'Acte uniforme de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA), p 125.

B. Les conséquences de cette réalité

499. De nos jours, faute de textes législatifs dans les différents codes du travail des Etats membres, les salariés n'ont pratiquement pas le droit de dénoncer par eux – mêmes les abus qui continuent à les maintenir dans les conditions sociales difficiles, Car au cours des réunions prévues par l'accord d'expression, ce serait l'occasion pour les travailleurs de revendiquer par exemple les droits du salarié malade pour ceux qui en sont privés, afin de bénéficier du maintien de l'emploi, garanti par le mécanisme de la suspension du contrat de travail, ce dont il résulte que la maladie ne peut constituer en principe, une cause de licenciement, exception faite des cas où elle se prolonge ou bien conduit à des absences répétées, créant ainsi le dysfonctionnement dans l'entreprise¹²¹⁹. On évoque encore le maintien des ressources dont le salarié malade bénéficie par l'application des règles légales ou conventionnelles, alors qu'il ne devrait, en principe, percevoir aucune rémunération puisqu'il est dispensé de travailler¹²²⁰. Ce qui est d'ailleurs le cas dans plusieurs entreprises des pays précités. Il en va de même des salariés des sous – entreprises ou sous – traitances au sein desquelles le droit du travail paraît souvent mal appliqué. C'est pourquoi, on y relève : la prise de congé fractionné, la durée du travail au-delà des heures réglementaires, la non affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour la plupart des salariés, l'insuffisance de la prise en charge des frais pharmaceutiques et d'hospitalisation, la déclaration tardive des accidents de travail, les salariés ne pouvant pas jouir de la totalité de leur congé, car ils sont souvent rappelés par la direction avant son terme. Ce rappel est dû à un surcroît de l'activité de l'entreprise¹²²¹.

¹²¹⁹ L'état de santé du salarié ne peut justifier son licenciement, sauf en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Néanmoins, les conséquences de la maladie sur le fonctionnement de l'entreprise peuvent parfois rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié et fonder son licenciement. V Social Pratique, n°285 – septembre 1998, p 12 et s.

¹²²⁰ I Desbarats, Les droits et obligations du salarié malade, *Revue juridique des Barreaux* et les éditions Dalloz co – éditent *La santé du salarié*, Actes des journées Michel Despax organisées par l'Université de Toulouse I (mai 1999).

¹²²¹ v S E Ngolo Ngambou, *La protection des droits dessalariés dans la sous – entreprise et dans l'entreprise detravail temporaire*, Mémoire pour l'obtention du diplôme de l'école nationale d'administration et de magistrature, cycle supérieur, filière : Magistrature, année académique 2009-2010, p 59 et s.

500. Toutefois, malgré l'absence remarquable de textes pouvant protéger l'expression directe et collective des salariés, on remarque que dans le secteur de l'enseignement privé des réunions sont quelque fois organisées, au cours desquelles le corps enseignant intervient afin d'envisager l'amélioration des résultats des apprenants, ce qui relève des conditions de travail, c'est-à-dire du fonctionnement de l'entreprise, dans la mesure où une institution d'enseignement privée fonctionne comme une entreprise. Seulement à cette occasion, souvent l'employeur ou le directeur général se fait représenter pour éviter de subir des reproches de la part des travailleurs dont les conditions de travail ne paraissent pas suffisantes, et surtout pour ses promesses non tenues pendant des années. Ce promoteur se contente à peine du compte rendu qui n'est pas toujours bien présenté par son représentant. Il ya lieu de relever qu'il peut arriver que les salariés fassent de bonnes suggestions pour l'intérêt du chef d'entreprise et de ses travailleurs. Malheureusement, elles ne sont pas toujours prises en compte lors des nouvelles années scolaires ou académiques. De même, c'est à l'occasion de ces réunions que peuvent avoir lieu des licenciements abusifs, surtout à l'endroit du personnel éclairé qui arrive à démontrer les abus dont l'employeur est à l'origine. Celui-ci préfère travailler avec les salariés qui l'acclament dans toutes ses réalisations et bévues qu'avec ceux qui réclament l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Dès lors, plusieurs travailleurs qui veulent à tout prix éviter de se faire renvoyer préfèrent se taire, tout en acceptant d'être exploités, mieux sous – payés pendant des années, sans avoir droit au congé, aux heures supplémentaires, à la sécurité sociale... D'autres employeurs préfèrent ne pas organiser les réunions pour ne pas susciter les revendications de ces travailleurs éclairés. De ce qui précède, nous ne pouvons qu'encourager le législateur Ohada de permettre l'effectivité du droit d'expression¹²²² des salariés dans l'entreprise tel que ce droit existe déjà en France, et surtout aux Etats parties, le moment venu, de prendre des textes réglementaires fixant les conditions d'application de ce droit, les sanctions à l'endroit des entrepreneurs en cas de délit d'entrave. D'autres efforts en vue d'un changement qualitatif des conditions¹²²³ du travailleur africain pourront porter sur sa participation aux résultats de l'entreprise.

¹²²² v infra, n° 481 et s.

¹²²³ v infra, n° 268 et s.

Chapitre 2 : La participation des salariés à la gestion de l'entreprise

Dans la ligne des efforts développés au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, via l'institution des comités d'entreprise, en vue d'associer les salariés à la gestion de l'unité dans laquelle ils travaillent, fut organisée par l'Ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 une formule facultative d'intéressement aux performances de l'entreprise. Les réticences tant de nombreux employeurs -craignant que la participation aux bénéfices affaiblisse l'entreprise et ouvre la voie à une authentique cogestion- que des plus importants syndicats de salariés-hostiles par principe à toute coopération entre le capital et le travail-exploquent le relatif échec de cette tentative à ses débuts. Promouvoir la participation financière supposait la mise en place d'un régime obligatoire de participation aux résultats. L'organisation en fut assurée par l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967¹²²⁴.

501. Le sens de la participation des salariés ne se limite pas seulement par un partage des résultats, même si c'est cet aspect financier qui a été privilégié par le législateur, en rendant la participation obligatoire aux résultats à partir de 50 salariés en France.

La participation des salariés peut se traduire aussi par un partage du pouvoir de décision. Ce partage n'est pas réalisé par la présence d'un comité d'entreprise qui n'a en matière économique et de gestion¹²²⁵ qu'un rôle consultatif. Il ne peut l'être par l'accession des salariés aux organes de l'entreprise, organisée juridiquement en société de capitaux. Cette présence acceptée en Allemagne, inconnue en Grande-Bretagne, aux USA et dans certains pays africains, existait déjà sous une forme embryonnaire en France.

Au regard de l'intérêt accordé par le législateur à propos du droit de participer à la gestion d'une entreprise par les salariés, il convient d'examiner d'abord la participation des salariés aux performances de l'entreprise (section 1) ; ensuite l'accession des salariés aux organes de l'entreprise (section 2).

¹²²⁴ Le texte précédent n'ayant pas été abrogé, le régime d'intéressement et le régime obligatoire de participation coexistent, permettant à une entreprise qui ne relève pas du second et ne souhaite pas s'y soumettre spontanément d'appliquer le premier, ou encore à celle qui applique déjà-parce qu'elle relève de son champ d'application ou a volontairement décidé de s'y soumettre-le régime obligatoire de conclusion, de surcroît, un accord d'intéressement. Tel sera le cas au cours des années 1980, singulièrement, une fois la France entre dans une période de blocage puis de strict contrôle des salaires par les pouvoirs publics. La mise en œuvre spontanée du régime de participation ou la conclusion d'un accord d'intéressement apparaît souvent comme le moyen le plus efficace d'accorder aux travailleurs un surcroît de ressources sans augmenter les salaires, tout en les rendant plus attentifs aux performances de l'entreprise, donc plus soucieux de les accroître, ne serait-ce que par un moindre absentéisme. Ce mouvement trouvera un relais législatif avec l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise. v B Teyssié, J-F Césaró, A Martinon, *op cit*, p 619 et s

¹²²⁵ A l'exclusion des activités sociales.

Section 1 : La participation aux performances de l'entreprise

502. Afin d'assurer l'intégration des salariés dans une entreprise, il est une technique depuis longtemps connue, parfois pratiquée, qui repose sur l'attribution à ces derniers (tous ou certains d'entre eux, par exemple les cadres) d'une fraction des profits enregistrés. Cette formule est apparue à beaucoup, à l'aube de la Ve République, comme la panacée de nature à réduire les tensions sociales. Ainsi fut prise l'Ordonnance du 7 janvier 1959 qui organisa un système facultatif d'intéressement. L'Ordonnance du 17 août 1967 la complète en imposant une formule de participation obligatoire aux fruits de l'expansion, c'est -à-dire la participation aux résultats. Cette dernière suppose l'attribution des droits aux salariés sur une partie du bénéfice réalisé par l'entreprise. Ultérieurement rassemblés dans l'Ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986, aujourd'hui intégrés aux articles L 3311-1 et suivants du code du travail français, ces dispositions ont connu un succès certain. Outre qu'ils assurent la redistribution de sommes importantes, ils ont permis (singulièrement le premier et notamment à partir du début des années 1980, marquées, au nom de la lutte contre l'inflation, par une politiquesalariale très stricte) de donner aux salariés un surcroît de ressources tout en renforçant leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et leur souci de ses performances¹²²⁶. L'association des salariés aux performances de leur entreprise est réalisée selon le cas au moyen d'un régime obligatoire, notamment la participation aux résultats de l'entreprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et de régimes facultatifs tels que l'intéressement et les plans d'épargne dont le bénéfice est étendu dans les entreprises de 1 à 100 salariés au chef d'entreprise et à son conjoint collaborateur ou associé ainsi qu'aux dirigeants (président, gérant...)¹²²⁷. De ce qui précède, il convient d'examiner le régime obligatoire ou La participation¹²²⁸ aux résultats de l'entreprise d'une part (§1), ensuite les régimes facultatifs d'autre part (§2).

¹²²⁶ v B Teyssié, J-F Cesaro, A Martinon, *op cit*, p 31.

¹²²⁷ P Bauvert, Siret, *Droit social, cas pratiques, 2009/2010*, éditions Dunod, p 175.

¹²²⁸ J Daigre, Les représentants salariés élus au conseil d'administration et de surveillance des sociétés anonymes, *Dr social* 1987.450 ; E Jeansen et F Maréchal, Participation des salariés à la gestion de l'entreprise, nouvelle formule, *JCP S* 2013.1272 ; A Lefèvre, La participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes, *Dr social* 1987, 189 ; C Malecki, La loi de modernisation sociale et la nouvelle donne de la participation des salariés à la gestion de l'entreprise, *JCP E*, 2003. 915 ; P Ortscheidt, Droits collectifs des travailleurs dans le secteur public, *RID comp.* 1994, 521 ; Y Saint-jours, La démocratisation du secteur public, *Dr ouvrier* 1985, 409 ; P Rozec, La participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés, aspects pratiques, *JCP S* 2013, 1273 ; J Savatier, L'élection d'administrateurs salariés dans les sociétés anonymes, *Dr social* 1989. 641 ; La représentation des salariés dans les organes de la société anonyme depuis la loi du 25 juillet 1994, *Dr social* 1995, 33 ; D Fabre, L'aléa dans la participation, *TPS* 1999, chron. 2 ; R Vatinet, Développement de la participation des salariés, *JCP S* 2007, 1001.

§1 – La participation aux résultats de l'entreprise

503. La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés ainsi que dans celles constituant une unité économique et sociale. Les autres peuvent s'y soumettre volontairement¹²²⁹, notamment par le biais de la conclusion d'accords ou de conventions collectives d'entreprise, voire de branche.

504. En l'initiant, le législateur a désiré que l'accroissement de capital découlant des investissements fût réparti entre les actionnaires et les travailleurs. D'où la formule de « participation aux fruits de l'expansion » employée en 1967 qui suppose que les salariés auront un autre droit, s'ajoutant au droit au salaire sur l'enrichissement de la firme qui les emploie, sur les bénéfices non distribués, mais réinvestis par elle¹²³⁰.

Pour y parvenir, l'accord de participation demeure nécessaire (A), il en va de même du calcul de la participation et de la gestion des droits des salariés (B).

A. L'accord collectif de participation

La conclusion (1) et le contenu de cet accord sont réglementés (2).

1. La conclusion de l'accord

505. La participation conserve malgré son caractère obligatoire un support contractuel. La conclusion de l'accord est obligatoire dès que les droits des salariés sont nés¹²³¹.

Les parties choisissent l'une des trois formules prévues par l'Ordonnance de 1967¹²³². Il est tout d'abord possible de recourir à une convention collective conclue à l'échelon de la branche d'activité¹²³³. Il peut s'agir à défaut ou en complément de la première solution d'un accord

¹²²⁹ P Bauvert, N siret, *idem*.

¹²³⁰ G Lyon-Caen et alii, *op. cit.* p 601.

¹²³¹ L'existence de ces droits est confirmée après la clôture de chaque exercice par une attestation de l'inspecteur des impôts.

¹²³² v l'article 10.

¹²³³ Cette formule paraît difficile à mettre en œuvre en raison du caractère déterminant des conditions propres à chaque entreprise. C'est la raison pour laquelle les accords conclus dans les industries du bâtiment et des travaux

d'entreprise conclu avec les organisations syndicales les plus représentatives de l'entreprise. Cette voie semble répondre à l'absence de comité d'entreprise ou encore à la volonté de conclure un accord de groupe au sein des groupes de sociétés. La formule la plus normale semble bien être l'accord avec le comité d'entreprise, laquelle suppose un vote majoritaire du comité sur proposition du chef d'entreprise. L'administration considère comme limitative l'énumération de l'article 10. L'accord peut être conclu pour un seul exercice ou pour une durée déterminée avec ou sans clause de reconduction, ou sans limitation de durée avec une procédure de dénonciation¹²³⁴. L'accord a essentiellement pour objet de fixer le choix de la formule de participation aux résultats¹²³⁵. Il doit en outre définir les moyens d'information.

2. Le contenu de l'accord

506. L'accord détermine non seulement les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de son application, mais aussi la nature et les modalités de gestion des droits qui leur sont reconnus sur les sommes constituant la réserve spéciale de participation. Il peut prévoir l'affectation à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne salariale tel qu'un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite collective ou à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. En cas d'absence d'accord, les salariés par le biais de leurs représentants et le ministère public peuvent demander condamnation sous astreinte des entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations. Si aucun accord ne peut intervenir, la formule de participation est fixée par la loi, les sommes étant bloquées pendant une durée de cinq¹²³⁶, et les avantages fiscaux étant réduits¹²³⁷.

B. Le calcul de la participation et gestion des droits des salariés

Le calcul de la participation (1) précède la gestion des droits des salariés (2).

publics (1^{er} juillet 1969) et dans les branches des transports routiers (21 novembre 1969) ont un caractère subsidiaire.

¹²³⁴ La dénonciation est prévue par l'article 23, décret du 19 novembre 1967 ; elle doit être constatée par le PV de la séance du comité où elle est intervenue, et doit être notifiée au directeur de la main – d'œuvre qui vérifie si elle est de nature à priver l'entreprise des avantages prévus par l'entreprise et avise le directeur des impôts.

¹²³⁵ P D Ollier, *Le droit du travail*, Librairie Armand Colin, p 504 et s.

¹²³⁶ v Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2016, p 1055, n° 1004.

¹²³⁷ P D Ollier, *op. cit.* p 505.

1. Le calcul de la participation

507. La détermination du montant de la participation est une opération complexe qui fait intervenir des techniques fiscales et comptables. On commence par déterminer la part qui revient à l'ensemble des salariés (a), puis celle qui revient à chacun (b).

a. Les droits des travailleurs

508. Ils sont constatés dans la comptabilité de l'employeur au moyen d'une « réserve », la réserve de participation. Celle-ci est le résultat de calculs complexes dont le point de départ est le bénéfice fiscal, lequel apparaît comme un chiffre facile à connaître et susceptible de contestation parce que contrôlé par l'administration. Il s'agit du bénéfice donnant lieu à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu des personnes physiques si l'employeur est un employeur individuel. Son chiffre n'a plus à être attesté par l'inspecteur des impôts, mais peut l'être par le commissaire aux comptes¹²³⁸. Autrement dit, la réserve de participation est obtenue par une série d'opérations à partir du bénéfice fiscal de l'entreprise, c'est – à – dire le bénéfice assujéti à l'impôt sur les sociétés ou dans le cas des entreprises individuelles, à l'impôt sur le revenu des personnes physiques au titre des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Cette base de calcul a le mérite d'être indiscutable, étant attestée par les documents comptables. Mais elle ne traduit pas nécessairement l'enrichissement réel de l'entreprise. Le bénéfice fiscal est diminué du montant de l'impôt qui le frappe pour fournir le bénéfice net. Sur le bénéfice net ainsi obtenu, un premier prélèvement est opéré, destiné à garantir une rémunération de 5% aux apporteurs de capitaux et à ne pas décourager l'épargne. Au solde que laisse subsister ce prélèvement, est appliqué un coefficient de modulation en fonction de la valeur ajoutée. Il est destiné à tenir compte de la part très inégale qui revient au travail selon les branches d'industrie. C'est le rapport salaires versés/ valeur ajoutée qui est censé traduire la part du travail dans l'activité de l'entreprise et qui est appliqué comme coefficient correcteur au bénéfice net après impôt, déduction faite de la rémunération des capitaux propres. La moitié de la somme ainsi obtenue constitue l'assiette des droits des salariés et elle est affectée à la réserve de participation¹²³⁹.

¹²³⁸G Lyon – Caen et alii, *op cit.* p 602.

¹²³⁹P D Ollier, *op. cit.* p 506.

Le calcul de la réserve résulte de la formule suivante :

$$\frac{1}{100} \left(\frac{5}{-} \right) \frac{2}{-}$$

Dans laquelle :

B = Représente le bénéfice net, impôt déduit ;

C = Les capitaux propres de l'entreprise ;

S = Les salaires versés ;

VA = La valeur ajoutée.

La valeur ajoutée est égale au total des charges de personnel, impôts et taxes (déduction faite des taxes sur le chiffre d'affaires), des charges financières des dotations aux amortissements et aux provisions et au résultat avant impôt¹²⁴⁰.

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de la participation.

Toutefois, l'accord peut prévoir une durée minimale d'ancienneté dans l'exercice qui ne peut excéder six mois.

b. La répartition entre les travailleurs

509. La réserve est répartie entre les travailleurs, soit proportionnellement au salaire (avec plafond), soit proportionnellement à la durée de présence du salarié dans l'entreprise pendant l'exercice et au salaire. Autrement dit, la répartition individuelle est limitée aux salariés ayant plus de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. La part de chacun est proportionnelle au total des salaires perçus par lui pendant l'exercice, sous réserve d'une double limite : les salaires pris en considération sont plafonnés, cela afin d'éviter une trop grande disparité au profit des cadres supérieurs ; le montant de la part attribuable à chaque travailleur ne peut excéder la moitié du montant du plafond¹²⁴¹.

¹²⁴⁰ M Fontaine, R Cavalerie, J A Hassen Forder, *Dictionnaire de droit*, éditions Foucher, Paris, 1996, p 294 ; CE 26 janvier 1990, no 60 197, 60 249, société SOBEA, *Rec. Lebon*, p 17.

¹²⁴¹ P D Ollier, *op. cit.* p 506.

2. La gestion des droits des salariés

Ces droits sont frappés d'indisponibilité (a) et peuvent faire l'objet d'un investissement (b).

a. L'indisponibilité

510. Le principe fondamental est celui de l'indisponibilité¹²⁴² des droits sur la réserve de participation pendant 5 ans période que l'accord peut ramener à 3 ans. C'est davantage un capital que le législateur veut constituer entre les mains des salariés qu'un revenu dont elle voudrait leur assurer la distribution. Cela se traduit dans le statut fiscal des sommes acquises aux salariés : elles ne sont traitées comme un salaire ni entre les mains de l'employeur où elles échappent à l'impôt sur les salaires et aux cotisations de sécurité sociale, ni entre les mains de leurs destinataires où, même disponibles au bout de cinq ans, elles échappent à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. A l'indisponibilité de principe, le décret d'application a prévu quelques exceptions portant sur le mariage, le licenciement, la mise à la retraite, l'invalidité, le décès. En cas de changement d'entreprise, les sommes restent bloquées jusqu'à expiration du délai de cinq ans, à l'échéance le salarié pourra faire valoir ses droits sur présentation d'une attestation qui lui aura été remise à son départ. L'entreprise tient les sommes dues à sa disposition pendant un an.

b. L'investissement

511. Les sommes résultant de la répartition de la réserve de participation peuvent être investies selon l'une des trois formules prévues par l'article 4. Deux de ces formules permettent l'investissement dans l'entreprise, la troisième sur le marché financier.

Concernant l'emploi à l'intérieur de l'entreprise, pour la doctrine, les accords de participation conclus avant le 1^{er} janvier 2007 pouvaient prévoir dans les sociétés par actions, comme la société anonyme, l'attribution d'actions ou de coupures d'action provenant soit d'une incorporation des réserves au capital, soit d'un rachat préalable par la société elle-même en application de l'art. L 225-208 du de commerce. De nos jours, et pour ce qui concerne la gestion de la réserve spéciale de participation dans l'entreprise, l'accord peut seulement prévoir l'affectation des sommes qui la constituent à des comptes que l'entreprise doit

¹²⁴² v l'art. L 3324-6 et s du code du travail français.

consacrer à des investissements¹²⁴³. En conséquence, les salariés ont alors sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées en vertu de l'art. L 3323-2 du code du travail.

512. La deuxième formule est l'octroi aux travailleurs d'une créance contre l'entreprise par ouverture d'un compte courant, bloqué pendant 5 ans. La contrepartie de ces créances doit être affectée par l'entreprise à des investissements.

Compte tenu du risque que cette formule fait courir aux salariés en cas de défaillance¹²⁴⁴ de l'entreprise, la loi précise qu'un accord ne peut prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation uniquement à un compte courant bloqué (art. L 3323-3 du code du travail français)¹²⁴⁵.

513. Quant à l'emploi sur le marché financier ou à l'extérieur de l'entreprise, l'employeur peut d'abord verser les sommes attribuées au personnel à des organismes de placement, étrangers à l'entreprise¹²⁴⁶. Le salarié sera alors titulaire d'un portefeuille indivis de valeurs de bourse. De même, l'employeur peut appliquer un plan d'épargne d'entreprise ou PEE tel que consacré par la loi dite Fabius relative à l'épargne salariale du 19/2/2001. Ce système d'épargne collectif permet d'ouvrir aux salariés la faculté de participer avec l'aide de

¹²⁴³ v Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, p 1056, n° 1006.

¹²⁴⁴ L'épargne salariale dont relève la participation doit faire l'objet de placements diversifiés pour éviter les inconvénients (explosion de l'endettement, comptabilités truquées, stock-options indécentes, salariés sacrifiés) de l'affaire Enron, v Peter c, Fusaro, Rosa M Miller, Enron, Les vraies raisons de la chute, www.amazon.fr.

L'affaire Enron est particulièrement significative des effets d'une déréglementation sans contrôle et des excès que peut engendrer le marché. Enron, société US du secteur de l'énergie, est à l'origine du plus grand scandale financier des 20 dernières années.

Fondée en 1985 par Kenneth Lay, rejoint par Jeffrey Skilling, Enron est devenue en termes de capitalisation boursière la 7ème entreprise US. Encensée par la presse et les analystes financiers comme nouveau modèle d'entreprise, sa valeur boursière ne cessait de croître (90% en un an). La revue *Fortune* l'avait ainsi élue 6 ans de suite comme l'entreprise la plus innovatrice.

En fait de modèle économique, l'entreprise gonflait artificiellement ses profits tout en masquant ses déficits en utilisant une multitude de sociétés écrans et en falsifiant ses comptes. Le but était, ni plus ni moins, de gonfler la valeur boursière.

En bon prédateur, Enron a aussi pleinement profité de la déréglementation de l'énergie en Californie, exploitant à fond chacune des failles et n'hésitant pas à recourir aux arrêts intempestifs, afin de faire grimper le prix du kW/h.

L'éclatement de la bulle a précipité non seulement l'entreprise Enron, mais aussi le cabinet d'audit Arthur, complice.

Avec la faillite d'Enron, 20 000 personnes de l'entreprise perdirent leur emploi et plusieurs centaines de millions de dollars constituant l'essentiel de fonds de pension, donc la retraite de milliers d'américains partirent en fumée. Jeffrey Skilling purge une peine de 24 ans et Ken Lay est mort d'une attaque cardiaque peu après le verdict.

Cette affaire et le procès qui s'ensuivit sont hautement instructifs. Ils sont d'ailleurs à l'origine de nouvelles lois et règles comptables afin de mieux encadrer dirigeants et audits, et d'assurer une meilleure transparence des comptes, comme la loi Sarbanes Oxley, les nouvelles règles comptables IAS IFRS.

v www.piloter.org/gouvernance-entreprise/enron.htm.

¹²⁴⁵ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2012, p 970.

¹²⁴⁶ C'est le cas des sociétés d'investissement à capital variable – SICAV, assurance sur la vie, les établissements spécialisés dans la gestion d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières appelé fonds commun de placement.

l'entreprise, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Les valeurs acquises par l'entreprise sont inscrites au nom des travailleurs et leur seront délivrées au bout de 5 ans. C'est une généralisation de la formule des engagements d'épargne à long terme prévus par la législation fiscale, pouvant être utilisée même là où la loi sur la participation ne s'applique pas. Dans les deux dernières modalités, la société ne conserve pas la réserve spéciale de participation en trésorerie. Il ya alors constitution d'un « patrimoine » pour les salariés dans l'esprit du « capitalisme populaire »¹²⁴⁷. En dehors du régime obligatoire de participation des salariés à l'expansion de l'entreprise, il existe aussi des régimes facultatifs permettant l'association des salariés à la prospérité de leur entreprise¹²⁴⁸.

¹²⁴⁷ G Lyon Caen et alii, *op cit*, p 605.

¹²⁴⁸ v l'Ordonnance du 7 janvier 1959.

§2 – Les régimes facultatifs

En droit français, les régimes facultatifs concernant la participation des salariés aux performances de leur entreprise demeurent l'intéressement d'une part (A), et les plans d'épargne salariale d'autre part (B).

A. L'intéressement aux performances de l'entreprise

514. L'intéressement¹²⁴⁹ est l'ensemble des techniques permettant d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise¹²⁵⁰. La mise en œuvre de l'intéressement des travailleurs aux performances de l'entreprise est laissée à la discrétion des employeurs qui sont libres de conclure avec les représentants syndicaux ou du personnel, un contrat d'intéressement. Cette faculté concerne toutes les entreprises quelles que soient la nature de leur activité ou leur forme juridique, à l'exception des entreprises publiques et des sociétés nationales qui n'entrent pas dans le champ de la négociation collective tel que régi par la loi du 11 février 1950. Il convient d'examiner successivement l'incitation à l'intéressement et ses différents modes (1) ; l'accord d'intéressement, ses modalités de calcul et de distribution (2).

1. L'incitation à l'intéressement et ses différents modes

Les personnes incitées par l'intéressement (a) peuvent choisir l'une de ses formules (b).

a. L'incitation à l'intéressement

515. Le produit de l'intéressement est l'objet de diverses exonérations fiscales et sociales fort avantageuses à la fois pour l'entreprise et les salariés. Le bénéfice de ces exonérations est conditionné par l'obligation de dépôt du contrat d'intéressement à la direction départementale du travail. L'exonération joue dans la limite d'un montant global d'intéressement inférieur ou

¹²⁴⁹ A Arseguel, P Isoux, La rupture juridique et la portée du dépôt des accords d'intéressement, *Dr social* 1991, 126 ; R Hubert, Les risques engendrés par le versement d'une avance sur intéressement, *JCP S* 2006, 1859 ; H Lanouzière, Recodification du code du travail et intéressement, pourquoi le droit constant a bien été respecté, *JCP S* 2010, 1165 ; A Sauret, J-S Lipski, L'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise, l'impact de la recodification, *JCP S* 2009, 1279 ; Du constat au débat, l'impact de la recodification sur l'intéressement, *JCP S* 2010, 1166.

¹²⁵⁰ R Guillien et J Vincent, *op cit*, p 80.

égal au 1/5 du montant de la masse salariale brute de l'entreprise. Fiscalement, l'intéressement constitue pour l'entreprise une charge déductible des bénéfices imposables et il est exonéré des prélèvements assis sur les salaires¹²⁵¹. Cependant pour les salariés, ces sommes sont incluses dans l'assiette de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et imposées comme salaires, sauf si elles sont versées à un plan d'épargne d'entreprise et bloquées pour 5 ans, dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale. Au regard des prélèvements sociaux, l'intéressement n'est pas considéré comme un salaire et échappe à toute cotisation patronale ou ouvrière¹²⁵².

b. Les modes d'intéressement

516. Deux formules essentielles existent en la matière : la participation collective aux résultats et la participation à l'accroissement de la productivité ou tout autre mode de rémunération collective permettant de réaliser une association effective des travailleurs.

Dans le premier cas, il s'agit d'un intéressement assis sur les bénéfices réalisés par l'entreprise, soit le bénéfice net ou bénéfice fiscal, soit la marge nette dégagée par l'entreprise, par différence entre prix de vente et prix de revient. De ce point de vue l'intéressement n'est basé en pratique sur un seul critère d'attribution d'ordre quantitatif et assez proche dans sa philosophie de la participation aux résultats. Dans la seconde hypothèse, d'application plus délicate et moins courante, il est fait référence notamment à l'accroissement de productivité mesurée par le volume de la production rapporté à l'un ou plusieurs éléments constitutifs des coûts de production. Cette mesure est exprimée en unités physiques ou en prix constants et le lien entre l'accroissement de la productivité et la somme totale distribuée au personnel, doit ressortir dans le contrat d'investissement. Il est possible aussi d'intégrer des critères qualitatifs, par exemple la baisse du taux d'accident du travail, l'amélioration continue des performances de l'entreprise dans le cadre d'un système de management de la qualité (iso 9001) de l'environnement ou social (iso 26 000, S A 800 OHASAS 18001). Le choix de la formule d'intéressement est laissé à l'appréciation des partenaires sociaux, la seule limite étant qu'un système d'information du personnel et de vérification de l'accord, doit être organisé¹²⁵³.

¹²⁵¹ Il s'agit de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la formation professionnelle *continue*, etc.

¹²⁵² v F Zapata, *Notions essentielles, questions sociales, travail, emploi, relations sociales*, éditions Sirey, 1988, p 229.

¹²⁵³ F Zapata, *op. cit.* p 228.

2. L'accord d'intéressement, ses modalités de calcul et de distribution

517. L'accord d'intéressement (1) est conclu pour une durée de 3 ans¹²⁵⁴, dans les mêmes conditions que l'accord de participation. Il prévoit les modalités de calcul de l'intéressement et celles de sa répartition (2).

a. L'accord d'intéressement

La conclusion d'un accord d'intéressement permet aux salariés de bénéficier collectivement des résultats de l'entreprise en franchise de cotisations sociales et d'impôt sous certaines conditions. En ce qui concerne la conclusion du contrat d'intéressement, il constitue le fondement de l'édifice d'intéressement qui est essentiellement conventionnel. Le contrat doit obligatoirement indiquer la période pour laquelle il est conclu et qui est fixée à trois ans. Ce contrat peut être conclu selon quatre procédés :

- ∞ Sous la forme d'un accord d'entreprise conclu entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats les plus représentatifs, salariés de l'entreprise dûment mandatés à cet effet ;
- ∞ sous la forme d'un contrat conclu au sein du comité d'entreprise ;
- ∞ dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail existant ;
- ∞ sous la forme d'un contrat proposé par le chef d'entreprise, après avis des délégués du personnel s'il en existe et ratifié à la majorité des deux tiers du personnel. Cette procédure qui était applicable dans les entreprises de moins de 50 salariés a été étendue à toutes les entreprises, quelque soit leur effectif, par l'Ordonnance du 21 octobre 1986.

Le contrat d'intéressement comporte un certain nombre d'énonciations obligatoires : période pour laquelle il a été conclu, modalités d'intéressement retenues, critères et modalités servant au calcul de l'intéressement, conditions d'information du personnel, les procédures contractuelles de règlement des litiges, les dates de versement de l'intéressement aux salariés. Depuis l'Ordonnance du 21 octobre 1986, par mesure de simplification administrative, le contrat d'intéressement n'est plus soumis au régime de l'homologation par la commission départementale d'homologation. Ce système lent et complexe a vécu. Seule l'obligation de dépôt du contrat à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la

¹²⁵⁴ Depuis la loi du 27 décembre 1973.

consommation du travail et de l'emploi depuis 2010 subsiste¹²⁵⁵. A propos du dépôt de l'accord d'intéressement, pour donner droit aux exonérations sociales et fiscales, l'accord doit avoir été déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Ayant constaté que les primes d'intéressement avaient été versées aux salariés avant l'accomplissement de la formalité du dépôt, une cour d'appel en a déduit à bon droit que la société ne pouvait prétendre être exonérée rétroactivement des cotisations assises sur ces sommes¹²⁵⁶.

b. Les modalités de calcul et de distribution de l'intéressement

518. Les modalités de calcul et de distribution de l'intéressement sont fixées par chaque accord ou convention collective prévoyant l'intéressement aux performances au niveau de l'entreprise ou de la branche concernée. Concernant d'abord les modalités de calcul, l'intéressement doit être collectif. Ainsi, ne répond pas au caractère collectif de l'intéressement l'accord qui exclut certains salariés de son bénéfice. Doit être cassé l'arrêt qui, pour annuler le redressement dont une société avait fait l'objet, a énoncé que si l'accord d'intéressement prévoyait que les salariés licenciés pour faute grave ou lourde étaient exclus du bénéfice de l'intéressement, aucun licenciement de cette nature n'était intervenu en 1988 et que la disposition en cause avait été supprimée en 1989, alors que pour ouvrir droit à exonération des cotisations de sécurité sociale, l'accord doit bénéficier à l'ensemble du personnel et que l'exclusion des salariés licenciés pour faute grave ou lourde fait échec à une telle exonération, peu importe que de tels licenciements ne soient pas intervenus au cours de l'exercice considéré¹²⁵⁷. Le caractère collectif peut s'apprécier en fonction des modalités de répartition¹²⁵⁸. Le fait de calculer l'intéressement en fonction des performances individuelles de chaque salarié constitue un mode de rémunération individuelle et non collective, qui

¹²⁵⁵ F Zapata, *op. cit.* p 228.

¹²⁵⁶ v Cass. soc. 30 avril 1997, n 1881 D, SARL Formatic C/URSSAF de la Moseile, réjet ; Cass. soc. 14 mars 1996, n°1251 D, URSSAF de Lyon C/soc Conforama, cassation sans renvoi ; URSSAF des Hautes – Alpes C/SCP Gazon, Aoudiani et Gerbaud, Cassation. Cass. soc. 9 mai 1996, n°2077 PB, URSSAF de Seine et – Marne C/ soc. son acotra, cassation, BC V n ° 181 ; Cass. soc. 11 mai 1995, n° 2025 D, société recherche technique d'entreprises

c/ URSSAF de Paris, rejet, où il a été jugé qu'une clause excluant les salariés, qui, meme comptant plus d'un an d'ancienneté, auraient quitté l'entreprise en cours d'exercice, était incompatible avec le caractère collectif de l'intéressement.

¹²⁵⁷ Cass. soc. 11 juillet 1996, n°3440 D, société SCREG Sud – ouest c/ URSSAF du calvados, rejet C/ URSSAF de Paris, rejet, où il a été jugé qu'une clause excluant les salariés, qui, même comptant plus d'un an d'ancienneté, auraient quitté l'entreprise en cours d'exercice, était incompatible avec le caractère collectif de l'intéressement.

¹²⁵⁸ Cass. soc. 9 mai 1996, n°2068 PF, soc. Les hauts de Breuil c/ URSSAF de la Meuse et a, rejet, BC V n°182.

justifie la réintégration par l'URSSAF des primes dans l'assiette des cotisations¹²⁵⁹ sociales et exclut donc le régime de faveur propre à l'intéressement... La prime d'intéressement doit être liée aux performances de l'entreprise¹²⁶⁰. La prime versée au titre de l'intéressement doit avoir un caractère aléatoire¹²⁶¹. Les primes versées ne doivent pas se substituer au salaire¹²⁶². Pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations de sécurité sociale, les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ne peuvent se substituer, même partiellement au salaire en vigueur dans l'entreprise¹²⁶³. Mais la suppression d'une prime exceptionnelle ne caractérise pas en elle-même la substitution prohibée¹²⁶⁴. La non-conformité d'un des éléments de l'accord d'intéressement est sanctionnée par la réintégration des primes dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale¹²⁶⁵.

519. A propos de la distribution de l'intéressement, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel. Il peut faire l'objet d'un supplément¹²⁶⁶.

B. L'épargne salariale

On distingue le plan d'épargne d'entreprise ou PEE et le PEI (1) ; ensuite le PERCO (2).

1. Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) et le PEI

520. Le PEE est un système d'épargne collectif facultatif donnant aux salariés¹²⁶⁷ la possibilité de participer à la constitution de portefeuilles de valeurs mobilières. C'est en même

¹²⁵⁹ Cass. soc. 20 mars 1997, n°1372 P, soc. Amep c/ URSSAF de la Vienne et a, BC V n°122.

¹²⁶⁰ Cass. soc. 5 juin 1997, n° 2361 D, SARL Mécamibloc c/ URSSAF de Paris et a, cassation.

¹²⁶¹ Cass. soc. 23 mai 1996, n° 2203 P CTMI c/URSSAF de Rouen et a, rejet, BC V n°201 ; Cass. soc. 18 mai 1995, n°2180, D, URSSAF du Loir – et – cher c/ clinique Florimond Robertet, cassation ; Cass. soc. 16 mars

1995, n° 1227 D, Bernard Princet c/ URSSAF de Vienne et a, rejet.

¹²⁶² Cass. soc. 21 mars 1996, n°1386, P, Régie nationale des usines Renault c/ URSSAF de Roven, 1^{ère} branche du moyen unique formé par l'URSSAF, cassation, BC V n°109.

¹²⁶³ Cass. soc. 16 mars 1995, n°1226 D, URSSAF des Hautes – Alpes c/ Rougon – Queyel, rejet.

¹²⁶⁴ Cass. soc. 9 mai 1996 n°2067 PF, soc. Isolba c/ URSSAF d'Eure – et – Loir et a, rejet, B C V n°184. Cass. 9 mars 1995, n°1149 D, URSSAF du Puy – de – Dôme c/ SA Fleurville et a, cassation partielle.

¹²⁶⁵ P Bauvert, N Siret, *op. cit.* p 176.

¹²⁶⁶ P Bauvert, N Siret, *op. cit.* p 176.

¹²⁶⁷ L'art. L 3332-2 ouvre plus largement le bénéfice du PEE en visant les anciens salariés admis à la retraite et, dans les entreprises occupant entre un et deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprises, leurs conjoints bénéficiant du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ainsi que certains mandataires sociaux. Est également concerné le salarié d'un groupement d'employeurs.

temps un système de gestion de l'épargne salariale par l'entreprise elle – même. Le plan d'épargne¹²⁶⁸ recueille :

- les sommes dues au salarié au titre de la participation, si cette méthode est reconnue ou par l'effet d'un accord d'intéressement ;
- celles provenant de l'épargne individuelle du salarié : elle est généralement précomptée avec son accord, sur sa rémunération (maximum : ¼ de la rémunération) ;
- une éventuelle contribution supplémentaire de l'entreprise dite abondement, cette contribution étant exempté de charges fiscales.

Le plan qui est géré par l'entreprise ou par un établissement spécialisé, procède à un placement des sommes ainsi recueillies, soit en parts de SICAV, soit en parts d'un fond commun de placement diversifié ou FCPE, soit pour partie en actions de l'entreprise. Il faut y ajouter la constitution d'une société destinée à faciliter la reprise de l'entreprise par ses salariés. Les revenus de ce portefeuille collectif de valeurs mobilières sont exonérés d'impôt sur le revenu, s'ils sont réinvestis. Le capital acquis pour le compte des salariés (actions ou parts) est indisponible pendant 5 ans. L'originalité du mécanisme est de ne pas requérir impérativement un accord collectif : il peut résulter d'une initiative unilatérale de la direction. Tous les salariés doivent pouvoir y participer. Liée à l'intéressement, à la participation aux résultats, à l'actionnariat, le plan d'épargne d'entreprise (PEE) n'en constitue pas moins un procédé autonome, susceptible d'autres utilisations, par l'épargne en vue de la retraite. Il exprime autant une recherche la prévoyance collective qu'une volonté d'association des salariés au profit¹²⁶⁹. Il serait souhaitable que le législateur OHADA prévoit un mécanisme similaire. De plus, un PEI peut être mis en place au niveau d'un secteur d'activité par le biais d'un accord de branche, ce qui est susceptible ainsi d'étendre son champ d'application potentiel à un grand nombre d'entreprises à un niveau national et non plus seulement par regroupement de PME à un niveau local.

2. Le Percu

La loi du 19 février 2001 avait également créé un plan paternarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), défini comme un produit d'épargne à long terme. La loi du 21 août 2003

¹²⁶⁸ Le PEE peut être établi à l'initiative de l'employeur ou par accord avec le personnel (avec une obligation de négocier). A défaut d'accord l'employeur consulte les représentants du personnel sur le projet de règlement du PEE (art. L 3332-3 s). Le règlement du PEE détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son et de son contenu. Il doit par ailleurs préciser son champ d'application, sa durée, ses bénéficiaires, ses différentes sources d'alimentation et les différentes formules de placement. Il est déposé auprès de l'autorité administrative.

¹²⁶⁹G Lyon – Caen, J Pélissier *op. cit.* p 609.

portant réforme des retraites l'a remplacé par le plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR), lui-même rebaptisé plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) par la loi de finances pour 2004¹²⁷⁰. Ce dispositif concrétise une vocation possible de l'épargne d'entreprise en vue de la retraite, une recherche de prévoyance collective plus qu'une volonté d'association des salariés au profit. Le PERCO emprunte, pour une large part, son régime juridique au PEI. Il ne peut être mis en place que si les participants ont la possibilité d'opter pour un placement plus court au sein d'un PEE ou d'un PEI. Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sont détenues jusqu'au départ à la retraite. Toutefois, dans des cas liés à la situation ou au projet du participant, ces sommes ou valeurs peuvent être exceptionnellement débloquées avant le départ en retraite¹²⁷¹. Ce qui est le cas par exemple en cas d'achat de la résidence principale, en cas de mariage, de décès ou d'autres événements notamment de nature familiale.

521. Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) permet donc aux salariés qui y adhèrent de se constituer une épargne en vue de leur retraite avec l'aide de l'employeur.

L'alimentation du plan se fait par le biais de versements par le salarié. A ce titre, il peut s'agir des sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale ainsi que d'autres versements volontaires), il peut être complété notamment lorsque cela a été défini par un accord collectif par l'employeur par le biais d'un abondement qui correspond à un pourcentage des versements effectués par le salarié, ce pourcentage étant prévu à l'avance dans l'accord collectif d'entreprise ou de branche mettent en place ledit PERCO.

Pour ce qui est de la gestion des droits, des participants doivent choisir entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant différents profils d'intéressement. En ce qui concerne la détention en compte, en principe c'est jusqu'au départ à la retraite. Quant à la modalité de délivrance des sommes, elle se fait en capital en rente¹²⁷². De ce qui précède, il ya lieu de constater que si la législation française sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise paraît effective, elle ne peut que contribuer à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Cependant, dans la zone Ohada, plusieurs employeurs, surtout ceux d'origine africaine ou asiatique, ont tendance à bénéficier seuls des fruits de l'expansion de l'entreprise par l'augmentation du patrimoine personnel,

¹²⁷⁰ v art. L 3334-1 et s.

¹²⁷¹ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, p 976 et s.

¹²⁷² P Bauvert, N Siret, *op. cit.* p 177.

mais aussi à travers la création d'autres unités de production. Même quand il s'agit de distribuer indirectement ces bénéfices aux travailleurs par l'augmentation des salaires, il faut attendre plusieurs années après, pour des montants dérisoires. C'est le cas d'une secrétaire qui peut percevoir un salaire de 105.000 CFA pendant vingt (20) ans, sans bénéficier d'une quelconque prime liée à son ancienneté. Alors que pour son déplacement tous les mois, elle doit dépenser 50.000 F CFA. A cela il faut ajouter la prime de panier prise en charge par elle – même pouvant être évaluée à 20.000 F CFA. Tout compte fait, cette salariée en fait travaille pour percevoir à la fin de chaque mois 25.000 F CFA. En cas de maladie, c'est le même sort qui lui est réservé, celui qui consiste à se prendre en charge elle-même, malgré la prospérité observée de l'entreprise au cours de la même période. Ainsi, pour mieux protéger les droits des travailleurs africains suffisamment bafoués par les employeurs de mauvaise foi, le législateur du droit du travail dans l'espace OHADA devra s'inspirer du modèle français ou occidental, afin de prévoir clairement des disposition légales portant sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise. Cette attitude est à encourager à propos de leur accession aux organes de l'entreprise.

Section 2 : L'accession des salariés aux organes de l'entreprise

522. Le sens de la participation des salariés ne se limite pas seulement par un partage des résultats, même si c'est cet aspect financier qui a été privilégié par le législateur, en rendant la participation obligatoire¹²⁷³.

La participation des salariés peut aussi se traduire par un partage du pouvoir de décision. Ce partage n'est pas réalisé par la présence d'un comité d'entreprise qui n'a en matière économique et de gestion (à l'exclusion des activités sociales) qu'un rôle consultatif. Il ne peut l'être que par l'accession des salariés aux organes de l'entreprise, en qualité d'associés ou d'actionnaires d'une part (§1) ou de dirigeants d'autre part (§2).

¹²⁷³ v infra, p 259.

§1 – Les salariés associés ou actionnaires

Les possibilités d'actionnariat (A) et de formes sociétaires particulières (B) méritent d'être présentées.

A. L'actionnariat

523. Dans le prolongement de la participation aux résultats, l'actionnariat¹²⁷⁴ consiste d'abord à orienter les sommes dégagées vers une distribution d'actions aux salariés ou vers un plan d'épargne d'entreprise¹²⁷⁵ permettant l'acquisition¹²⁷⁶ d'actions de la société employeur. Le salarié peut devenir copropriétaire de ces actions dans le cadre d'un fonds commun de placement ou actionnaire et, en tant que tel, participer à l'assemblée générale, voire être élu par exemple en tant qu'administrateur au sein du conseil d'administration d'une société anonyme. Depuis les lois Delors et Monory, les différents gouvernements ont suscité par des incitations fiscales l'investissement des particuliers et donc des salariés dans les entreprises. Les objectifs poursuivis par la mise en place d'un tel actionnariat sont :

¹²⁷⁴ La naissance de l'actionnariat salarié en France présente des liens étroits et historiques avec la question des relations du capital et du travail. L'actionnariat salarié s'inscrit ainsi dans la philosophie dite du « participationnisme ». Ce terme, né à la fin du XIX^e siècle, désigne le « débat d'idées ancien... divisé en courants de pensée antagonistes, proposant des modalités diverses de collaboration des salariés à la vie de leur entreprise. Il est repris dans des essais doctrinaux, notamment dans l'ouvrage d'A COUTAREL au titre éclairant : « Le participationnisme ou la justice dans l'organisation du travail. Dans la mesure où le « participationnisme » propose de dépasser l'opposition capital/travail, il peut s'analyser en une réaction au marxisme en même temps qu'il apporte une réponse théorique aux contradictions de l'économie capitaliste naissante.

C'est pourquoi, la plupart des courants de pensée aux origines de l'actionnariat salarié sont contemporains ou postérieurs aux idées de Karl Marx qui apparaît, dans l'histoire des idées politiques, comme le théoricien de la lutte des classes. Aussi, les fondements théoriques de cet actionnariat sont-ils apparus dans la seconde moitié du XIX^e siècle. Peu de temps après (fin du XIX^e-début du XX^e siècle), les premières expérimentations en la matière ont vu le jour : familistère fondé par Jean-Baptiste GODIN à Guise, expérience de la veuve d'Aristide BOUCICAULT (fondateur des « magasins du Bon Marché »), expérience de Jules JALUZOT (fondateur des magasins du « Printemps »). Cependant, ces quelques initiatives isolées, en dehors de tout cadre législatif ou réglementaire, ne permirent pas à l'actionnariat salarié de prendre son envol. A l'exception de quelques textes précurseurs, son encadrement juridique remonte à la seconde moitié du XX^e siècle.

Pour en savoir plus, v Jean-Philippe Lieutier, *Le modèle de l'actionnariat salarié*, PUAM, 2012, p 23 et s ; C Maleck, Le nouveau souffle de l'actionnariat salarié dans la loi du 30 décembre 2006, 2007, *chron.* 524 ; R Pouger, La souscription ou l'acquisition de droits sociaux par les salariés ou dirigeants des PME, Dix ans de droit de l'entreprise, 1978, 543 ; J Richard, Options de souscription ou d'achat d'actions au bénéfice du personnel salarié, *JCP E* 1993, I, 242 ; P Roux, Les plans d'achat et de souscription d'actions réservés aux salariés et les sociétés étrangères, *JCP E* 1993, I, 242.

¹²⁷⁵ v infra, p 268.

¹²⁷⁶ G Bordier, Les apports de la loi du 30 décembre 2006 relative au développement de la participation et de l'actionnariat salarié, *JCP S* 2007, 1216 ; A Cormier Le Goff, A Lemercier, Les apports de la loi du 30 décembre 2006 en matière de participation et d'actionnariat salarié, *Dr social* 2007, 152 ; M A Moreau-Bourlès, Privatisation et actionnariat des salariés, l'incidence de la loi étrangère, *DPCI* 1987, T 13, n° 4, p 635 ; F De Rostolan, Perte de stock options à la suite d'un licenciement, quel préjudice ?, *JCP S* 2006, 2007 ; T Salomé et G Bordier, Restructurations juridiques et épargne salariale, *JCP S* 2010, 1478.

- la motivation du personnel ;
- la recherche d'une communauté d'objectifs ;
- la fidélisation d'une équipe ;
- la constitution d'un noyau dur d'actionnaires ;
- la rémunération du personnel et son individualisation ;
- le renforcement des fonds propres.

Trois formules ont été successivement mises en place par le législateur dans le droit des sociétés par actions¹²⁷⁷ :

D'abord une loi n°70-1322 du 31 décembre 1970 a institué les options de souscription ou d'achat d'actions par les salariés, plus connues sous le nom de stock – options⁷⁷. Les dispositions de ce texte ont été incorporées dans la loi du 24 juillet 1966 dans les articles 208 – 8 – 2. Cette formule permet aux salariés des sociétés par actions cotées ou pas, de souscrire ou d'acheter des actions ou des certificats d'investissement de la société qui les emploie, et ce dans des conditions avantageuses. Le prix de souscription ou d'achat des actions est fixé lors de l'ouverture du plan d'options. Le salarié peut décider de lever ou pas l'option en fonction de l'évolution de la valeur des titres sur une assez longue période. Ainsi en cas de hausse de la valeur de l'action, les salariés peuvent souscrire des titres à un prix inférieur à la valeur du moment. A cette plus-value d'acquisition, peut éventuellement s'adjoindre une plus-value réalisée lors de la cession des titres. Ce système d'options s'est surtout développé depuis les lois n°84 – 578 du 9 juillet 1984 et n°97 – 416 du 17 juillet - juin 1987 qui ont corrigé les rigidités de la loi de 1970. Il permet d'inciter les salariés et en particulier les cadres au développement de leur entreprise, au travers de la valorisation des actions. Dans la deuxième formule, des émissions ou achats en bourse d'actions sont réservés aux salariés. Cette formule a été créée par la loi n° 73 – 1196 du 27 décembre 1973 dont les dispositions sont intégrées dans les articles 208 – 9 à 208 – 19 de la loi du 24 juillet 1966. Ce système permet aux sociétés par actions qui ont distribué deux dividendes au cours des trois derniers exercices de proposer à leurs salariés de souscrire à une augmentation de capital qui leur est réservée ou d'acheter en bourse leurs actions. Cette deuxième formule, appelée plan d'actionnariat est aujourd'hui concurrencée par la mise en place des plans d'épargne d'entreprise¹²⁷⁸. De nos

¹²⁷⁷ v *Actes uniformes du droit des affaires Ohada, Mise en conformité du droit gabonais*, PSP-Presses Libreville, p 318 et s ; Boris Martor et alii, *Le droit africain des affaires issu de l'OHADA*, éditions Litec, 2009, p 102 et s ; P G Pougoué et alii, *OHADA, Droit des sociétés commerciales et GIE*, éditions Juriscope, 2002, p 404 s ; Yves Chaput, Aristide Lévi, *La direction des sociétés anonymes en Europe*, éditions Litec, 2008 ; Yves De Cordt, *Légalité entre actionnaires*, éditions Bruylant, 2004.

¹²⁷⁸ v infra, p 268.

jours, il existe des systèmes plus récents. En effet, comme le souligne la doctrine, à s'en tenir à la seule participation au capital, elle est assurée par trois principales mesures d'inégale portée¹²⁷⁹, notamment les options de souscription ou l'achat d'actions (stock-options), les augmentations de capital réservé aux salariés, les attributions gratuites d'actions. Ces dispositifs relèvent pour l'essentiel du Droit des sociétés et les dispositions pertinentes figurent dans le code de commerce. Les stock options consistent en une offre consentie par une société par actions, à des bénéficiaires, de souscrire ou acheter des actions émises par la société ou existantes, dans un certain délai et à un prix déterminé à l'avance. Destinées à favoriser l'actionnariat des salariés, les stock-options¹²⁸⁰ se révèlent être, en fait le moyen fiscalement avantageux d'améliorer la rémunération des cadres et, surtout des dirigeants, avec, à la clé, de récurrentes polémiques. Attribuées aux salariés, les stock-options ont fait surgir des difficultés juridiques soumises aux juges du travail. Celles-ci découlent principalement des stipulations du règlement du plan d'option limitant le libre exercice des options et, notamment, des clauses dites de présence, subordonnant du maintien du droit d'option au fait que le salarié soit présent dans l'entreprise au moment où il l'exerce. Pour la Cour de cassation, le salarié qui n'a pu, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, lever les options de souscription ou d'achat d'actions, a nécessairement subi un préjudice dont il est en droit d'obtenir réparation, cette réparation prenant exclusivement la forme de dommages-intérêts¹²⁸¹. La clause de présence doit en tout état de cause, être soigneusement rédigée, étant entendu que la privation de la faculté de lever les options en cas de licenciement pour faute grave constitue une sanction pécuniaire prohibée qui ne peut être prévue par le plan de stock-options¹²⁸². En application de l'article L 3332-18 du code du travail français « les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise ». Le Code de commerce se veut plus contraignant, puisque lors de toute augmentation du capital par apport en numéraire, l'assemblée générale extraordinaire doit se prononcer sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital en faveur des salariés en vertu de l'article L 225-129-6, al. 1^{er} du code de commerce. Par ailleurs, tous les trois ans, une assemblée générale extraordinaire convoquée pour se prononcer sur un projet de résolution tendant à réaliser une telle augmentation de capital. Cette exigence ne vaut que si les actions détenues par le personnel de la société et des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L 225-180 représentent moins de 3% du capital (C. com. ; art. L 225-129-

¹²⁷⁹ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2013, p 972 et s.

¹²⁸⁰ S Béal, Stock options, actions gratuites et rupture du contrat de travail, *JCP S* 2007, 1118.

¹²⁸¹ Soc. 1^{er} déc. 2005, *Bull. joly* 2006. 507, note crit. G Auzero.

¹²⁸² Soc. 21 sept. 2009, n° 08-42-026, *RDT* 2010. 28, obs. G Auzero.

6). On doit à la loi de finances pour 2005¹²⁸³, la mise en place d'un nouveau dispositif d'attributions gratuites¹²⁸⁴ d'actions aux salariés et aux mandataires sociaux¹²⁸⁵. La fixation d'une période de conservation des actions gratuites entre leur date d'acquisition effective et leur date de cession ; La durée cumulée des actions gratuites est réduite à 2 ans minimum au lieu de 4 ans minimum auparavant.

524. Constituant une alternative séduisante aux plans de stock-options, ce dispositif connaît un engouement certain, dû principalement au fait que les bénéficiaires sont assurés de réaliser un gain¹²⁸⁶, sans bourse déliée. Il faut en outre souligner que l'attribution gratuite d'actions bénéficie d'un régime fiscal et social favorable, tant pour les bénéficiaires que pour la société. Dès lors qu'elles ont été attribuées à l'ensemble des salariés de l'entreprise, les actions gratuites peuvent être versées à compter de l'expiration de la période d'acquisition, sur un plan d'épargne d'entreprise, dans la limite d'un montant égal à 7,5% du plafond annuel de la sécurité sociale par adhérent conformément à l'art. L 3332-14 du code du travail. A compter du versement dans le plan, les actions sont bloquées pendant un délai minimum de cinq ans en vertu de l'art. L 3332-26 du code du travail¹²⁸⁷.

B. Les sociétés à forme particulière

525. En France certaines formes de société intègrent l'idée même que les travailleurs sont associés. Ainsi, il existe¹²⁸⁸ une société anonyme à participation ouvrière soumise aux règles générales applicables aux sociétés anonymes, les actions de cette société se composent d'actions de capital et d'actions de travail.

¹²⁸³ L 2004-1484 du 30 déc. 2004, art. 83. C. com., art. 225-197-1 s. A Liehnard, Attributions d'actions gratuites, D 2006. 138 ; J Ph Dom, L'attribution gratuite d'actions, *Bull. Joly* 2005. 188.

¹²⁸⁴ Y Guyon, La distribution gratuite d'actions aux salariés, commentaire de la loi n° 80-834 du 24 oct. 1980 et du décret n° 80-935 du 26 nov. 1980, JCP G 1981, I, 3006 ; J Richard, Distribution d'actions en faveur des salariés des sociétés par actions, *Dr sociétés*, déc. 1980 ; B Teyssié, La distribution gratuite d'actions en faveur des salariés des entreprises industrielles et commerciales, Loi n° 80-834 du 24 oct. 1981, *Rev. soc.* 1981, 475 ; M Vasseur, La loi du 24 octobre 1980 créant une distribution d'actions en faveur des salariés des entreprises et les principes du droit français, D 1981, chron. , p 63 ; A Viandier, La loi créant une distribution gratuite d'actions et le droit des sociétés, L. n° 80-834 du 24 oct. 1980, *Rev. soc.* 1981, 475.

¹²⁸⁵ Antérieurement, une loi du 24 octobre 1980 avait organisé un mécanisme de distribution gratuite d'actions en faveur des salariés. V M Vasseur, D. 1981. Chron. 63 ; Loi Macron du 6 août 2015 ayant assoupli le régime juridique de ces actions gratuites, notamment la durée minimale pour devenir propriétaire des actions gratuites. La période d'acquisition) est réduite à 1 an au lieu de 2 ans.

¹²⁸⁶ A tout le moins si l'action vaut plus que zéro.

¹²⁸⁷ v Jean Pélessier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2013, p 974 ; Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, éditions Dalloz, 2016, p 1059, n° 1009.

¹²⁸⁸ Au moins dans les textes, loi du 26 avril 1917.

Ces dernières actions sont la propriété collective du personnel salarié constitué en société commerciale coopérative de main d'œuvre, elle-même représentée aux assemblées générales de la société anonyme. La formule est facultative. Au niveau du droit des sociétés commerciales dans la zone Ohada, cette forme sociale n'a pas été reprise¹²⁸⁹. Au contraire, il existe la société anonyme pouvant être unipersonnelle ou pluripersonnelle. Telle est la principale innovation de cette société, bien que la SA soit la société la plus profondément modifiée par la nouvelle législation Ohada. Etant donné son rôle économique de premier plan, il s'est agi pour le législateur africain d'adopter ce « merveilleux instrument du capitalisme moderne¹²⁹⁰ aux exigences fonctionnelles et structurelles dictées par la mondialisation de l'économie¹²⁹¹. Avec la reprise de la société par actions simplifiée, la SA n'est plus l'unique société de capitaux qui puisse être constituée dans les Etats membres de l'Ohada¹²⁹². Au moment de la création de la SA, le capital exigé est celui de 10.000.000 F CFA¹²⁹³; en cas d'appel public à l'épargne, il passe à 100.000.000 F CFA¹²⁹⁴. C'est dire que dans le contexte africain, la création de cette société est en principe réservée aux capitalistes nationaux ou étrangers, et non aux ouvriers présentant des moyens financiers modestes. Bien au contraire, ils doivent participer dans ces sociétés en qualité de salariés appelés à jouer le second rôle. En effet, dans la pratique, il ya déjà en Afrique des sociétés anonymes appartenant aux investisseurs étrangers dont le capital s'élève par exemple à 3000.000.000. F CFA¹²⁹⁵, voire 7000.000.000 F CFA¹²⁹⁶... Par ailleurs, il existe également en France des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) formées par des travailleurs associés pour exercer en commun leur profession dans une entreprise qu'ils gèrent directement ou par des mandataires qu'ils désignent¹²⁹⁷. Ce sont des sociétés à responsabilité limitée ou des sociétés anonymes, mais à caractère coopératif. La formule paraît intéressante en cas de rachat de l'entreprise par ses salariés¹²⁹⁸.

¹²⁸⁹ v Mamadou Kone, *op cit*, p 248.

¹²⁹⁰ v G Ripert, *Les aspects juridiques du capitalisme moderne*, 2^e édition, Paris, 1951, n°46.

¹²⁹¹ v P G Pougoue et alii, *Ohada, Sociétés commerciales et GIE*, éditions juriscopes, 2002, p 404, n°855 ;

¹²⁹² v L'Acte uniforme révisé le 30 janvier 2014 à Ouagadougou sur les sociétés commerciales, article 853-1 et AUSCGIE.

¹²⁹³ v art. 387 AUSCGIE.

¹²⁹⁴ v art. 824.

¹²⁹⁵ Le cas de la Banque commerciale congolaise au Congo Brazaville.

¹²⁹⁶ v infra, n° 304, à propos du capital social de la SARIS Congo, propriété des investisseurs français.

¹²⁹⁷ Loi du 19 juillet 1978.

¹²⁹⁸ v Vidal, Le rachat de la société par ses salariés, contribution au colloque du 13 mars 1996 organisé par l'institut de Droit des affaires de l'Université de Droit, d'économie et des sciences d'Aix Marseille, sous la présidence de M Yves Guyon, *Presses universitaires d'Aix Marseille*, p 97 et s ; P Fieschi – Vivet, *op. cit.* p 184.

526. En comparaison au droit des sociétés commerciales dans l'espace Ohada, il y a lieu de relever que la SCOP n'existe pas. Néanmoins, l'Acte uniforme du 15 décembre 2010 relatif au droit des sociétés coopératives, en son article 4 dispose que « la société coopérative est un groupement de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété et la gestion sont collectives et où le pouvoir est exercé démocratiquement et selon les principes coopératifs. La société coopérative peut, en plus de ses coopérateurs qui en sont les principaux usagers, traiter avec des usagers non coopérateurs qui en sont dans les limites que fixent les statuts ». La société coopérative est une entreprise créée par les coopérateurs eux-mêmes et exclusivement décidée à la satisfaction de « leurs aspirations » et « besoins » de toutes natures qui auront été exprimés et pris en compte. Cela suppose de la part des personnes associées qu'elles participent activement, non seulement à la gestion de leur entreprise sans égard à l'importance ou à la valeur de leur apport, mais également à l'activité censée apporter des réponses à leurs préoccupations. Les sociétés coopératives exercent leur action dans toutes les branches de l'activité humaine (article 5 AUSCOOP)¹²⁹⁹. A propos de la qualité d'associé, selon l'article 7 AUSCOOP « toute personne physique ou morale peut être coopérateur d'une société coopérative lorsqu'elle ne fait l'objet d'aucune incapacité juridique¹³⁰⁰ conformément aux dispositions de la loi nationale de chaque Etat partie ».

527. Pour la doctrine, l'associé désigne celui qui fait partie de la société parce qu'il a souscrit une part du capital. Si les auteurs utilisent parfois le terme de « sociétaires », c'est pour rappeler que dans le passé la coopérative a été une association. Le coopérateur est celui qui s'engage à travailler avec la coopérative en qualité de client, fournisseur ou prestataire de services. En principe la situation du coopérateur est caractérisée par la double qualité d'associé et de coopérateur. Elle justifie quelques particularités comme le retrait ou l'exclusion sanctionnant le non respect de la loyauté du coopérateur¹³⁰¹. Par ailleurs, bien qu'il n'existe pas la SCOP en droit uniforme africain des affaires, très favorable aux intérêts des salariés, le législateur Ohada a prévu d'autres catégories de sociétés coopératives, notamment la société coopérative simplifiée et la société coopérative avec conseil

¹²⁹⁹ Si les activités pouvant être exercées par le biais des sociétés coopératives couvrent toutes les branches de l'activité humaine, encore fait-il qu'elles soient licites et conformes à la loi.

¹³⁰⁰ v les articles 6 à 12 de l'Acte uniforme portant droit commercial général ;

¹³⁰¹ v Akuété Pedro Santos, ch. Komivi Botokro, commentaire de l'Acte Uniforme du 15 décembre 2010 relatif au droit des sociétés coopératives, in *Ohada, Traité et Actes Uniformes commentés et annotés*, éditions juriscope, 2012, p 613 et s.

d'administration¹³⁰². Si la première est une société coopérative¹³⁰³ dont aussi bien le mode de constitution que de fonctionnement ne présentent pas de complexité majeure¹³⁰⁴, la seconde¹³⁰⁵ représente la grande coopérative, à côté de la société coopérative simplifiée considérée comme la petite coopérative. Seules les personnes désireuses de créer une coopérative peuvent choisir le type de coopérative qui peut convenir à leur entreprise. Cependant les salariés doivent savoir que la société coopérative avec conseil d'administration est très formaliste et très exigeante. Ainsi par exemple, elle exige l'établissement de bulletins de souscription pour sa constitution¹³⁰⁶; elle comporte également un conseil d'administration dont la composition, le fonctionnement¹³⁰⁷ et les pouvoirs sont déterminés de façon détaillée. Cela est de nature à favoriser le choix de la société coopérative simplifiée, même pour les entreprises coopératives de grande « taille »¹³⁰⁸, dotées d'importants organes de direction¹³⁰⁹.

¹³⁰² v H A BITSAMANA, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, éditions LMI, Pointe-Noire, 2014, p 94.

¹³⁰³ v article 204 et s. AUSCOOP.

¹³⁰⁴ Cette simplification ne préjudicie en rien au besoin de contrôle aussi bien de la constitution que du fonctionnement. Les droits des coopérateurs sont garantis par les dispositions prévues à cet effet par l'action de l'autorité administrative compétente et, à défaut, de la juridiction compétente.

¹³⁰⁵ v article 267 et s. AUSCOOP.

¹³⁰⁶ v article 271 et s. AUSCOOP.

¹³⁰⁷ v article 292 et s. AUSCOOP.

¹³⁰⁸ v Akuété Pedro Santos, Ch Komivi Botokro, *op. cit*, p 732 et s.

¹³⁰⁹ v article 291 et s. AUSCOOP.

§2 – Les salariés participant aux organes dirigeants

528. En dehors des salariés associés, il existe des salariés qui participent aux organes dirigeants de société. La participation à la gestion, ou aux décisions conduit inévitablement à poser le problème de la présence des salariés dans les organes de la société de capitaux. Cette présence acceptée en Allemagne, inconnue en Grande Bretagne et aux USA, existait sous une forme embryonnaire en France, par la présence de représentants du comité d'entreprise aux séances du conseil d'administration ou de surveillance, n'ayant pas voix délibérative. La question¹³¹⁰ a progressé en deux étapes : d'abord du fait de la politique de nationalisation¹³¹¹; puis du fait de la politique de privatisation¹³¹². Ce qui permet de distinguer la participation dans l'entreprise publique (A) de la participation dans l'entreprise privée (B).

A. La participation dans l'entreprise publique

529. En France, la loi du 26 juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public, prolongeant les lois de nationalisation elles-mêmes¹³¹³, voulait associer les représentants des travailleurs aux grandes décisions prises dans l'entreprise, sans qu'ils aient à interférer avec la gestion quotidienne, et sans qu'une confusion s'établisse avec le rôle des syndicats. Mais en pratique, la volonté du législateur était bien de faire cogérer par les syndicats le changement lié à la modernisation. Cette loi contient deux sortes de dispositions : les unes (titre M) d'adaptation des lois Auroux au secteur public¹³¹⁴, les autres faisant entrer les représentants élus des salariés aux conseils d'administration et de surveillance (titre II). Il s'agit de cogestion minoritaire et le terme de démocratisation n'a pas d'autre signification. Toutefois le champ d'application de la loi (Titre I) est loin d'être assuré¹³¹⁵.

¹³¹⁰ v Travaux de la commission Sudreau (Doc. Fr. 1975) ; Livre vert de la CEE (1976), Bloch-Lainé : Pour une réforme de l'entreprise, Seuil, 1963.

¹³¹¹ Loi du 26 juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public.

¹³¹² Ordonnance du 21 octobre 1986, puis la loi du 19 juillet 1993.

¹³¹³ Loi du 11 février 1982.

¹³¹⁴ Les conseils d'atelier – extension des droits des syndicaux et des attributions du comité d'entreprise.

¹³¹⁵ v A Jeammaud : Démocratisation du secteur public, *AJDA* n°11, novembre 1983 ; Guyon et Bazex, *JCP* 1983. 1.3127 ; Saint – jours, *Droit ouv.* 1985. 409. Sur la décision du conseil constitutionnel du 20 juillet 1983,

L Hamon, *Dr soc.* 1984. 163.

- **Le champ d'application**

530. Il concerne les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ou mixtes de l'Etat, dont le personnel est soumis à un statut de droit privé, par opposition aux établissements publics administratifs. On distingue : les entreprises dites de « premier rang » : établissements publics dont le personnel n'est pas soumis à un régime de droit public ; les autres établissements publics de l'Etat qui assurent à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsque la majorité du personnel est soumise au droit privé (ex. les ports autonomes) et les entreprises publiques détenues en majorité par l'Etat ¹³¹⁶; les entreprises de « second rang », notamment les sociétés anonymes dont plus de la moitié du capital est détenu directement ou indirectement, soit par une entreprise de premier rang, soit conjointement par l'Etat, ses établissements publics ou les sociétés de second rang, lorsqu'elles emploient 200 salariés en moyenne sur les 24 derniers mois. Néanmoins, il existe divers cas particuliers visés par les annexes. Raison pour laquelle des seuils d'effectifs multiples et spécifiques existent dans cette loi, laquelle tient compte dorénavant des modifications survenant dans la composition du capital ou dans les effectifs.

- **Composition du conseil d'administration**

En ce qui concerne la composition du conseil d'administration ou de surveillance dans le secteur public, il faut dire qu'il existe deux catégories d'entreprises, celles où le conseil est de composition tripartite et celles où il est bipartite. Le tripartisme s'applique aux EPIC, le cas d'EDF, aux entreprises publiques de premier rang, sauf exception. Le bipartisme concerne les filiales, les sociétés détenues¹³¹⁷ et les sociétés visées à l'annexe I¹³¹⁸. Dans la première hypothèse, le conseil d'administration comprend des représentants de l'Etat, des entreprises nommées pour leur compétence et un tiers de représentants élus par les salariés. Dans la seconde hypothèse, il comprend à hauteur des deux tiers des représentants élus par les actionnaires et un tiers de représentants élus par les salariés. Si dans les filiales et les sociétés codétenues on constate que les PDG continuent à être élus par le conseil, dans les établissements publics et entreprises de premier rang, le PDG est nommé par décret.

¹³¹⁶ C'est le cas des entreprises nationalisées, les sociétés nationales ou d'économie mixte, les sociétés à forme mutuelle nationalisées.

¹³¹⁷ Le cas des SA dont le capital est détenu par l'Etat employant plus de 200 salariés en moyenne. Il existe divers cas particuliers visés par les annexes.

¹³¹⁸ J Pélissier, A Supiot, A Jeammaud, *op. cit.* p 767.

- **L'élection des administrateurs salariés**

531. Les listes des candidats doivent :

- ∞ comporter une fois et demi plus de candidats que de sièges ;
- ∞ présenter un programme d'orientation relatif à la gestion de l'entreprise ;
- ∞ être soutenues soit par une organisation syndicale représentative, soit par 10% d'élus de personnel titulaires ou suppléants.

Un siège est réservé aux cadres. En cas de vacance, il y est pourvu par la nomination du suivant sur la liste. Le contentieux électoral relève du tribunal d'instance.

Il a été nécessaire d'adapter dans le secteur, la délégation consultative du comité d'entreprise au sein du conseil d'administration. Elle est assurée par le seul secrétaire du comité, au lieu de la supprimer. Les dispositions instituant l'actionnariat des salariés dans le secteur public ont été abrogées par la loi.

- **Le statut des administrateurs salariés**

532. Leur mandat est de 5 ans ; il comporte l'attribution des moyens nécessaires à son exécution, notamment un crédit d'heures¹³¹⁹. Ce mandat est gratuit et est incompatible avec tout mandat de représentation du personnel. Dans l'entreprise (électif ou syndical). Mais le statut des administrateurs salariés n'est pas sans soulever quelques interrogations observe la doctrine. En effet s'il est en principe identique à celui des administrateurs non salariés, le contrat de travail demeure latent :

- ∞ en tant que mandataire social, l'administrateur peut être révoqué pour faute grave dans l'exercice de ses fonctions, par décision du président du tribunal de grande instance ;
- ∞ en tant que salarié, il bénéficie d'une protection contre le licenciement : avis du conseil d'administration, autorisation de l'inspecteur du travail. Dès lors, la possibilité de licenciement s'ajoute à celle de révocation judiciaire. Au surplus toute modification apportée au contrat de travail doit être soumise pour avis au conseil dont il relève.

Les dispositions prohibitives du cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social demeurent en l'espèce inapplicables. Le statut des salariés administrateurs est différent de celui des administrateurs ordinaires du fait de leur responsabilité. La loi invite à tenir compte de la gratuité du mandat et exclut toute responsabilité solidaire. Au Congo, la différenciation entre les services publics administratifs et services publics à caractère industriel et commercial (respectivement désignés SPA et SPIC) résulte du célèbre arrêt T C, 21 janvier

¹³¹⁹Ce crédit d'heures est variable : minimum 15 heures par mois, maximum 19 heures 30 par semaine.

1921, société commerciale de l'Ouest Africain, qui le premier a remis en cause la cohérence et l'unicité originelles du régime des services publics¹³²⁰. La distinction entre SPA et SPIC ne procède pas à l'origine de critères suffisamment tranchés pour permettre d'éviter toute confusion ultérieure. Lorsque le tribunal des conflits a consacré l'existence de cette catégorie particulière de services publics que sont les SPIC en 1921, il n'a échappé ni à l'imprécision, ni à l'ambiguïté, car il ne s'est fondé en l'espèce sur aucun critère suffisamment rigoureux, et s'est borné à retenir la seule analogie des conditions d'exploitation du service considéré avec celles des entreprises du secteur privé poursuivant un objet similaire¹³²¹. La dissociation ainsi introduite dans la notion et le régime du service public n'a cependant pas été élargie ultérieurement par la jurisprudence. Mais la distinction entre SPA et SPIC est demeurée essentielle, car la nature du régime applicable quant au fond à la gestion du service continue à en dépendre.

533. En commentant le régime des services publics à caractère industriel et commercial, la doctrine a clarifié la notion de SPIC, ensuite le régime juridique et contentieux du SPIC ; enfin les modes de gestion des services publics, tant pour les SPA que pour les SPIC. Il s'agit de la gestion en régie du régime de la concession, celui d'établissement public¹³²². Pour ces auteurs, les SPA avaient plus naturellement vocation à être gérés en régie, alors que les SPIC faisaient plus souvent l'objet d'un contrat de concession. Toutefois, cette doctrine ne fait allusion à aucune participation des administrateurs salariés dans les organes de gestion des SPIC, en comparaison au droit français¹³²³.

B. La participation dans l'entreprise privée

534. Elle concerne les représentants élus des salariés d'une part (1) ; ensuite les représentants des salariés actionnaire d'autre part (2).

1. Les représentants élus des salariés

¹³²⁰ D'autres décisions ont ultérieurement renforcée les atteintes portées au critère organique (mais également formel) du service public en conformant la consécration de l'existence de services publics à gestion privée ou gérée sur cette base par des personnes privées, et en fondant notamment leur spécificité sur leur objet.

¹³²¹ Sur l'évolution historique en cause, et ses justifications socio-économiques, on peut voir J L Mestre, *Introduction historique au droit administratif français*, PUF, 1985, p 270, J M de Forges, *Les institutions administratives françaises*, PUF, 1985, p 33.

¹³²² J M Breton et alii, sous la direction de J M Breton, *Droit public congolais*, éditions economica, 1987, p 312 et s.

¹³²³ v infra, n ° 533.

En France, l'ordonnance 86 – 1135 du 21 octobre 1988 porte sur la participation des salariés à la gestion, modifiant à cet effet la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales.

En effet, cette ordonnance institue :

- ∞ Une cogestion facultative¹³²⁴;
- ∞ une cogestion propre au secteur privé, le secteur public restant soumis à la loi du 26 juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public. Cette loi rend la participation obligatoire ;
- ∞ une cogestion adaptée à la forme de la société puisqu'elle peut s'exercer au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance (cosurveillance) ;
- ∞ une cogestion proprement dite, puisque les administrateurs salariés ont voix délibérative, alors que les représentants du comité d'entreprise de l'article L 432 – 6, n'ont que voix consultative. Ceux – ci sont maintenus, bien que réduits à un seul membre¹³²⁵;
- ∞ une cogestion minoritaire : leur nombre ne peut excéder le tiers (et être donc supérieur à quatre dans un conseil de 12 membres). Tout particularisme est exclu.

Comparés aux autres représentants du personnel, ces salariés administrateurs présentent une certaine originalité¹³²⁶:

- ∞ leur statut est le même que celui des autres administrateurs : droits et obligations ;
- ∞ ils sont élus par la collectivité des salariés du groupe¹³²⁷, sur présentation soit des organisations syndicales, soit d'une fraction du personnel (5%). Le monopole de représentation n'étant pas admise en l'espèce¹³²⁸;
- ∞ leur mandat est incompatible avec tout autre mandat électif ou syndical. La participation exclut la contestation. L'éligibilité requiert une ancienneté de 2 ans, mandat de 6 ans au maximum, renouvelable ;
- ∞ ils bénéficient d'un statut particulier. Leur rémunération ne peut être réduite du fait de l'exercice de leur mandat, ce qui est une reconnaissance indirecte à leur égard d'un crédit d'heures.

De même, ils ont la possibilité de suivre un stage de formation économique. Leur licenciement est décidé par le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés. Ils peuvent au surplus être révoqués de leur mandat uniquement pour faute, par décision du

¹³²⁴ J Savatier : La représentation des salariés dans les organes de la société anonyme après la loi du 25 juillet 1994, *Dr. Soc.* 1995 p 54.

¹³²⁵ Loi 27 janvier 1987.

¹³²⁶ L 12 juillet 1966, article 97 – 1 et s.

¹³²⁷ La société mère et ses filiales directes et indirectes ayant leur siège social en France.

¹³²⁸ J Savatier, *Dr soc.* 1989. 641.

président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés. Le licenciement et la révocation doivent être distincts, leur régime l'est aussi¹³²⁹.

2. Les représentants des salariés actionnaires

535. En France, l'idée de démocratisation de l'entreprise par l'actionnariat ouvrier a été mise en œuvre par les sociétés de type particulier, notamment les sociétés coopératives ouvrières de production¹³³⁰ (SCOP), ou encore les SA à participation ouvrière. Il ya également l'encouragement de la reprise d'une société par ses salariés¹³³¹. La loi du 25 juillet 1994 s'appuyant sur les possibilités d'actionnariat ouvrier ouvertes par les privatisations décidées en 1993¹³³², permet de réserver aux salariés actionnaires des sièges au conseil d'administration ou au conseil de surveillance des sociétés anonymes. L'assemblée générale des actionnaires doit délibérer sur l'introduction dans les statuts d'une clause prévoyant la désignation d'administrateurs représentant les salariés actionnaires lorsque ces derniers détiennent plus de 5% du capital¹³³³ social. Cette représentation est purement facultative, et ne concerne que les salariés devenus actionnaires dans le cadre de mesures les incitant à l'achat d'actions¹³³⁴. En Afrique, et plus précisément dans l'espace Ohada, le législateur du droit uniforme a permis la création de la société anonyme, unipersonnelle ou pluripersonnelle¹³³⁵.

536. Trois types d'organes interviennent dans le fonctionnement de la société anonyme. Il s'agit des organes de gestion, des organes de délibération et des organes de contrôle. En ce qui concerne les organes de gestion, l'une des innovations essentielles de l'Acte uniforme portant droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique¹³³⁶, consiste en l'option désormais offerte aux fondateurs de SA entre deux systèmes de gestion : la société

¹³²⁹ J péliissier et alii, *op. cit.* p 770.

¹³³⁰ *Infra*, n° 525.

¹³³¹ A Coeuret, *Dr soc.* 1985. 458 et 1987.

¹³³² Loi n°92 – 923 du 19 juillet 1993 ; M Durupty, *AJDA*, 1993, 712.

¹³³³ J Savatier, *op préc.* p 38.

¹³³⁴ *v infra* n° 524.

¹³³⁵ *v art.* 385 AUSCGIE selon lequel « la société anonyme est une société dans laquelle les actionnaires ne sont responsables des dettes sociales qu'à concurrence de leurs apports et dont les droits des actionnaires sont représentés par des actions.

La société anonyme peut ne comprendre qu'un seul actionnaire ».

¹³³⁶ Adopté le 17 avril 1997, cet Acte uniforme est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1998 puis révisé le 30 janvier 2014 à Ouagadougou au Burkina faso.

anonyme avec conseil d'administration et la société anonyme avec administrateur général¹³³⁷. Mais en réalité, seules les sociétés anonymes comprenant au moins trois (03) actionnaires bénéficient de cette option. A propos de la SA avec conseil d'administration, celui-ci n'est, comme son nom l'indique, qu'un organe d'administration, à côté d'un organe de direction¹³³⁸. Le législateur Ohada s'est beaucoup inspiré, au sujet du conseil d'administration, de la loi française du 24 juillet 1966 qui a repris, en les améliorant parfois, certaines dispositions de la loi du 16 novembre 1940¹³³⁹. Il en est ainsi des règles de composition, de compétence et du fonctionnement du conseil d'administration. C'est pourquoi, concernant la composition du conseil d'administration de la SA, on y retrouve trois membres au moins et douze membres au plus¹³⁴⁰. Si la plupart des membres sont actionnaires, il est permis que dans la limite du tiers de ses membres soit admis au conseil d'administration des membres non actionnaires.

537. D'après la doctrine, cette mesure vise sûrement l'intégration des salariés non actionnaires à l'administration de la société. L'article 22 de la loi de 1867 ne l'admettait guère¹³⁴¹. Bien mieux, l'Acte uniforme révisé sur le droit des sociétés commerciales et le GIE permet l'attribution d'actions gratuites aux salariés et aux dirigeants. En effet, on pouvait reprocher à l'ancien Acte uniforme portant droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique le fait de ne pas avoir cherché à mieux associer les salariés à l'éventuelle prospérité de la société. L'Acte nouveau donne à l'assemblée générale extraordinaire le pouvoir d'autoriser au profit des membres du personnel salarié de la société ou de certaines catégories une attribution gratuite d'actions existantes ou à émettre. La décision de l'AGE est prise sur la base du rapport du conseil d'administration ou de l'administrateur général et du rapport spécial du commissaire aux comptes (art. 626-1 al. 2).

¹³³⁷ v art. 414 AUSCGIE qui dispose que « le mode d'administration de chaque société anonyme est déterminé de manière non équivoque par les statuts qui choisissent entre :

- la société anonyme avec conseil d'administration ;
- la société anonyme avec administrateur général.

La société anonyme peut, en cours de vie sociale, changer à tout moment son mode d'administration et de direction.

La décision est prise par l'assemblée générale extraordinaire qui modifie les statuts en conséquence.

Ces modifications sont publiées au registre du commerce et du crédit mobilier ».

¹³³⁸ P A F Ngomo, Pour une redéfinition des pouvoirs des organes intervenant dans la gestion des SA, (réflexion à partir du projet de code des sociétés de l'UDEAC dans la perspective de l'harmonisation du droit des affaires de la zone franc), *Juridis Info*, n°16, 1993, p 24.

¹³³⁹ v Encyclopédie juridique de l'Afrique, tome 7, *Droit des entreprises*, p 103.

¹³⁴⁰ v article 416 AUSCGIE ; H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015 p 92; Boris Martor et alii, *op. cit.* p 86.

¹³⁴¹ P G Pougoue et alii, *Ohada, Sociétés commerciales et GIE*, éditions Juriscope, 2002, p 41, n°891.

Compte tenu des effets de cette attribution sur l'équilibre des pouvoirs dans la SA, le législateur Ohada se veut très prudent. L'AGE doit préciser le pourcentage maximum du capital à attribuer et le délai pendant lequel cette autorisation peut être utilisée (art. 626-1 al.2). L'Acte uniforme considère qu'il ne saurait dépasser dix pour cent (10%) du capital social et que le délai de mise en œuvre de l'autorisation d'attribution ne saurait excéder trente six (36) mois (art. 626-1). Toute attribution gratuite des actions aux salariés détermine une période d'acquisition d'une durée minimale de deux ans au terme de laquelle elle devient définitive, ainsi qu'une durée minimale de conservation des actions par les bénéficiaires également d'au moins deux ans (art. 626-1al. 6 et 7) avant qu'elles puissent être cédées¹³⁴².

Néanmoins, pour éviter toute discrimination entre salariés, il paraît impérieux pour le législateur ohada de préciser les critères retenus pour l'attribution d'actions gratuites aux salariés, voire aux dirigeants. Quant au conseil de surveillance, organe collectif de contrôle du directoire, composé de représentants des actionnaires, lequel demeure encore en application en droit français, sa formule n'a pas été reprise par l'Acte uniforme portant droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique. Il en va de même du terme directoire.

C'est dire que cette loi uniforme ne permet pas la présence des salariés actionnaires au sein de cet organe de contrôle permanent sur la régularité ou l'opportunité des actes de gestion accomplis par le directoire¹³⁴³. Il faut préciser qu'en droit français les membres du directoire sont nécessairement des personnes physiques et toute nomination d'une personne morale serait nulle (art. L 225-59 al 3). Ils doivent être âgés de moins de soixante-cinq ans, à défaut de dispositions statutaires contraires (art. L 225-60). A la différence des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance, ils peuvent comme les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués dans la structure traditionnelle, ne pas être actionnaires de la société (art. L 225-59-al.3). La solution est excellente puisqu'elle permet à des personnes compétentes (cadres salariés) d'accéder à des fonctions importantes sans avoir à détenir un nombre minimum d'actions, mises à disposition plus ou moins artificiellement. Toute personne peut être nommée membre du directoire alors qu'elle est déjà salariée ou devenir salariée alors qu'elle est déjà membre du directoire (art. L225-61.al. 2 a contrario)¹³⁴⁴.

¹³⁴² v P G Pougoué et R Nemedeu in *Traité et Actes uniformes commentés et annotés*, 4^e édition, Juriscope, 2014, p 1507, commentaire de l'Acte uniforme relatif au Droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique, révisé en date du 30 janvier 2014, entré en vigueur le 5 mai 2014.

¹³⁴³ v H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, Paris, 2015, p 123, Yves Guyon, *Droit des affaires, Tome 1 Droit commercial général et sociétés*, 11^e édition Economica, 2001, p 372 et s ; Paul Didier, Philippe Didier, *Droit commercial*, éditions Economica, 2011, n° 717, 730 et s.

¹³⁴⁴ Philippe Merle, *Droit commercial, Sociétés commerciales*, éditions Dalloz, 2011, p 538 ; Code de commerce, 110^e édition, Dalloz, 2015, p329.

538. Ainsi, à défaut d'un contrôle¹³⁴⁵ direct exercé par les salariés dans les entreprises où ils travaillent, grâce au droit d'expression et au droit de participation aux performances de l'entreprise, le législateur africain a néanmoins permis leur représentation par les délégués du personnel, le comité d'entreprise et même par le syndicat, bien qu'ils soient généralement inefficaces.

¹³⁴⁵ Le contrôle de la société commerciale est une prérogative des associés. Mais dans certains types de sociétés (SARL, SA), ce contrôle est renforcé par l'intervention des organes extérieurs indépendants, notamment les commissaires aux comptes (article 694 et s AUSCGIE) ; Oumar Sambe et Mamadou Ibra Diallo, *Guide pratiques des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique*, 3^e édition, ECJ, Dakar, 2015, p 399 et s.

TITRE 2 : L'INEFFICACITE RELATIVE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

539. Les salariés de l'entreprise ne constituent pas seulement des personnes liées en tant qu'individus par un contrat de travail à un employeur, la dimension individuelle des relations de travail, se doit d'être complétée par la dimension collective de ces mêmes relations. Les salariés en tant que personnel de l'entreprise doivent être envisagés comme un groupe, une entité. La représentation du personnel s'est affirmée au cours du XXe siècle, car pendant le XIXe siècle et le début du XXe siècle, la conception du droit du travail était individualiste. Puis progressivement, ce fut le passage de l'individuel vers le collectif. A défaut de constituer une communauté, les salariés ont formé une collectivité qui avait des droits à être représentés auprès de la direction de l'entreprise. Cette représentation a été progressivement acquise en droit. La représentation des salariés ne se résume pas comme en droit civil, à une technique de formation d'actes juridiques par l'intermédiaire d'autrui.

Le droit du travail reconnaît des institutions représentatives du personnel (ou IRP) dans l'entreprise issues de l'élection. C'est dire que la représentation du personnel de l'entreprise est dualiste car à côté des délégués syndicaux, personnes désignées, on trouve des représentants élus au suffrage direct par les salariés, notamment le délégué du personnel et le comité d'entreprise¹³⁴⁶. Les représentants du personnel jouent un rôle de facilitation des relations humaines et de garant de l'harmonie interne dans l'entreprise. Les délégués du personnel, les comités d'entreprise sont au nombre des mécanismes du dialogue social en entreprise. Toutefois, à cause de plusieurs facteurs, ces institutions ont du mal à jouer normalement leur rôle. Il convient à présent d'examiner d'abord la représentation collective (Chapitre 1) ; ensuite les conflits collectifs et négociation (Chapitre 2).

¹³⁴⁶ D'autres institutions sont élues au suffrage indirect telles que le CHSCT (les membres du comité d'entreprise et de la délégation du personnel désignent les membres du CHSCT) ou encore le comité central d'entreprise en droit du travail français.

Chapitre 1 : LA REPRESENTATION COLLECTIVE

540. Toute organisation collective implique la mise en place de représentants. Il en est ainsi de la vie en société avec les élus politiques, comme de la vie en entreprise. Dans cette dernière, passé un certain nombre de salariés, il est indispensable pour les intéressés, comme pour l'employeur, d'avoir des interlocuteurs connus et reconnus. Ces interlocuteurs, les représentants du personnel, sont des salariés de l'entreprise qui peuvent être désignés ou élus. Le système français, voire de bon nombre de pays membres de l'espace OHADA, de la représentation du personnel se caractérise ainsi par son dualisme¹³⁴⁷. Comme indiqué ci-dessus, le besoin de représentation collective des salariés est apparu pour compenser leur faiblesse dans leur relation avec l'employeur. Sous sa dépendance juridique et économique, les salariés étaient souvent placés dans une situation d'infériorité. Le dogme civiliste du contrat et de la maxime « qui dit contractuel dit juste » ne pouvait s'appliquer et il était nécessaire de trouver des correctifs. Les salariés commencèrent donc à se regrouper, malgré l'interdiction des coalitions qui perdura jusqu'à la loi Waldeck-Rousseau de 1884.

Il y a en réalité deux types de représentation de salariés. La première, qui est d'ailleurs la seule représentation du personnel *stricto sensu*, est la représentation élue dans les entreprises. Les délégués du personnel existent depuis 1936, le comité d'entreprise en 1945 et le comité d'hygiène et de sécurité en 1982¹³⁴⁸. De ce système électif émergent de véritables mandats de représentation donnés aux représentants, ce qui n'est pas le cas de la représentation syndicale. Les représentants syndicaux, qui constituent la deuxième composante de la représentation du personnel, sont désignés par les syndicats et ne sont pas élus, même si le facteur électif, ce que l'on appelle l'audience électorale, a nettement été introduit au fil des réformes, notamment avec la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail. Dans les textes du code du travail, les représentants syndicaux ne sont pas censés représenter les salariés auprès de l'employeur, mais représenter leurs syndicats. Tel est l'esprit de l'article L 2143-3 du code du travail français selon lequel c'est l'organisation syndicale qui désigne les délégués syndicaux dans l'entreprise « pour la représenter auprès de l'employeur ». Dans le même contexte s'inscrit l'article 260 du code du travail du Burkina Faso qui dispose qu'« il peut être créé, par tout syndicat professionnel

¹³⁴⁷ v A Cristau, *op cit*, n° 578.

¹³⁴⁸ Pour en savoir plus sur la notion d'institutions représentatives du personnel et ses composantes, v J Pélissier, G Auzero, E Dockès, *op cit*, p 1009.

régulièrement constitué, un comité syndical dans tout établissement employant habituellement au moins onze salariés et une section syndicale dans chaque zone où il compte des adhérents. Le comité syndical assure la représentation du syndicat au niveau de l'établissement et la section syndicale au niveau de la zone ». De ce qui précède, il ya lieu de relever qu'il existe deux grands types de représentation des salariés, la représentation élue¹³⁴⁹ ou directe (section 1) et la représentation indirecte qui est le fait de corps intermédiaires que sont les organisations syndicales (section 2).

¹³⁴⁹ v S Tournaux, *op cit*, p 98 et s.

Section 1 : La représentation directe

Les différents partenaires sociaux, employeurs aussi bien que salariés, sont regroupés dans des organismes de représentation extérieurs aux entreprises, même si leur action peut connaître des prolongements au sein de celles-ci. Mais la représentation externe des divers protagonistes ne saurait, à elle seule, être considérée comme suffisante si l'on examine la situation des salariés. Il est important qu'elle soit accompagnée, en ce qui les concerne, de l'organisation de formule de représentation interne à l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité professionnelle¹³⁵⁰. Au sein de l'entreprise, la représentation institutionnelle du personnel est assurée par le délégué du personnel, qui a reçu une mission particulière d'intermédiation quotidienne auprès de l'employeur pour le compte des salariés. L'institution du délégué du personnel ne vise pas à occulter le rôle du syndicat, mais au contraire elle vise à formaliser et organiser la représentation du personnel lorsqu'il ya plusieurs syndicats dans l'entreprise ou même quand il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise. C'est pourquoi au Burkina Faso par exemple, depuis le code de 1992, outre le délégué du personnel, la place des représentants des syndicats a été mieux précisée à travers la possibilité de créer des comités syndicaux bénéficiant du statut protecteur de représentant des travailleurs. Le code de 2004 consacre une autre institution qui existait de fait, le délégué syndical, si bien que la représentation des salariés auprès de l'employeur au sein de l'entreprise est assurée par trois types d'institutions : le délégué du personnel, les délégués des travailleurs au comité de santé et de sécurité et les organes facultatifs que sont le délégué syndical et le comité syndical¹³⁵¹.

En France, historiquement, les délégués du personnel sont les premiers à avoir vu le jour dans l'entreprise, dès la fin du XIX e siècle, mais leur rôle a été progressivement concurrencé par l'apparition du comité d'entreprise et des délégués syndicaux¹³⁵². La Cour de cassation a d'abord implicitement traité le délégué syndical comme une institution représentative du personnel¹³⁵³, alors qu'il est, à proprement parler, un représentant du syndicat qui l'a désigné, et un représentant des « intérêts salariés » plus que des salariés eux-mêmes (encore qu'il joue un rôle essentiel dans la négociation d'entreprise). Puis elle a estimé que le représentant des salariés désigné lors de l'ouverture d'une procédure collective (C. com, art. L 621-4),

¹³⁵⁰ v P Ngaka, *op cit*, p 223.

¹³⁵¹ v P Kiemde, *op cit*, p 331.

¹³⁵² v A Cristau, *op cit*, p 175.

¹³⁵³ Cass. soc., 19 févr. 2002, RJS S/02, n° 547; D 2002, somm. 2093, obs. S Frossard ; Dr soc, 2002, 1073, 1ere esp., note F Petit ;

disposant d'attributions limitées aux seuls actes relatifs à cette procédure, ne pouvait être considéré comme « institution représentative du personnel au sens du code du travail¹³⁵⁴. C'est dire finalement que la représentation directe du personnel dans l'entreprise est assurée par les délégués du personnel d'une part (**\$1**) ; et par d'autres représentants d'autre part (**\$2**).

¹³⁵⁴ Soc, 27 juin 2002, *Dr social* 2002, 1029, B Bossu, et 1073, 2^e esp. , note F Petit ; Jean Pélissier, G Auzero, E Dockès, *op cit*, p 1009 et s.

§1 : Les délégués du personnel

541. Les représentants directs du personnel au sein de l'entreprise ou de l'établissement sont élus. Il s'agit des délégués du personnel devant assurer cette représentation avec la section syndicale¹³⁵⁵. Sur le plan historique, en Afrique, les délégués du personnel furent institués par le code du travail des territoires d'Outre-mer du 15 décembre 1952¹³⁵⁶. Au moment des indépendances en 1960, l'institution fut conservée par divers codes nationaux des Etats Africains francophones. C'est le cas par exemple de la République du Congo¹³⁵⁷. L'avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail accorde aussi une place de choix à la représentation des travailleurs dans l'entreprise par le biais de l'institution que représentent les délégués du personnel¹³⁵⁸. Toutefois, pour mieux comprendre les limites que présente l'institution aujourd'hui, il convient d'examiner d'une part le statut des délégués du personnel (A) ; ensuite la protection juridique des délégués du personnel d'autre part

A. Le statut des délégués du personnel

542. Le cadre des délégués du personnel demeure l'entreprise ou l'établissement employant au moins sept salariés dans certains Etats¹³⁵⁹, à l'inverse du droit français qui lui fixe un seuil plus élevé de 11 salariés. Ils ont le droit de désigner les délégués du personnel (1) afin de bénéficier d'un statut pour l'exercice de leur mission (2).

¹³⁵⁵ v *supra*, n°567, E BLEDNIAK, *Délégué du personnel, délégué syndical, désignation, attributions, protection*, 11^e éditions Delmas, 2000, p 5 et s.

¹³⁵⁶ v Chapitre III, l'article 164 et s.

¹³⁵⁷ A travers la loi n°10/04 du 25 juin 1964 portant code du travail, supprimée par le code du travail du 15 mars 1975, puis réintroduite par la loi 006/96 du 6 mars 1996.

¹³⁵⁸ v l'article 163 et s. AUDT. .

¹³⁵⁹ Il faut préciser que les seuils légaux peuvent varier d'un pays à un autre. Ainsi au Congo Brazzaville ce seuil est fixé à au moins sept salariés art. 173 du code du travail ; au Gabon, il est fixé à plus de dix salariés selon les dispositions de l'art. 291 du code du travail. Au Togo, un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail fixe les conditions d'organisation et les modalités de fonctionnement de l'institution, notamment le nombre de travailleurs à partir duquel ainsi que les catégories d'établissement dans lesquelles l'institution de délégués du personnel est obligatoire (article 212 c trav.).

Tel est également le cas au Burkina Faso conformément à l'article 278 du code du travail qui dispose que

« Le ministre chargé du travail, après avis de la Commission consultative du travail, fixe par voie réglementaire :

-le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution des délégués du personnel est obligatoire ;

-le nombre de délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;

-les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives, ausein de chaque établissement. Si le nombre de votants est inférieur à la

1. La désignation des délégués du personnel

Elle recouvre deux aspects essentiels : le champ d'application (a) et la procédure de désignation (b).

a. Champ d'application

543. Contrairement aux délégués syndicaux qui font l'objet d'une désignation par une organisation syndicale représentative, les autres institutions représentatives du personnel sont élues par les salariés de l'entreprise. Seuls les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise font l'objet d'une élection directe¹³⁶⁰. En effet, au Burkina Faso par exemple, la désignation d'un délégué du personnel est obligatoire dans tout établissement où sont occupés plus de dix (10) salariés¹³⁶¹. Dans le même contexte, au Cameroun, le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire, le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel, les conditions exigées pour être électeur ou éligible ainsi que les conditions de révocation des délégués par leur collège d'électeurs sont fixées par décret en vertu de ce que précise l'article 61 – 1 du code du travail camerounais. Si les seuils sont variables d'un pays à l'autre, le projet d'Acte uniforme de l'OHADA peut présenter un intérêt en termes d'harmonisation. Raison pour laquelle d'après l'art. 163 AUDT « dans tous les établissements, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés au moins dix (10) travailleurs, le personnel élit des délégués. L'organisation des élections est à l'initiative et sous la responsabilité de l'employeur. Les délégués du personnel sont élus pour la durée d'un mandat. Ils sont rééligibles. Chaque délégué a un (1) suppléant élu dans les mêmes

moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales.

L'élection a lieu à la représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne ;

-la durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs fonctions ;

-les moyens mis à la disposition des délégués ;

-les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;

-les conditions de révocation du délégué par les travailleurs qui l'ont élu ».

¹³⁶⁰ v A Cristau, *op cit*, n° 607, G Couturier, *Traité de droit du travail*, Tome 2, Les relations collectives de travail, PUF, p 102 et s.

¹³⁶¹ v l'art. 1^{er} de l'arrêté n° 94- 007 du 03 juin 1994 sur les délégués du personnel, J O B F du 21 juillet 1994, p 1322, code social, p 162.

L'arrêté antérieur n° 55 du 9 septembre 1970 sur les délégués du personnel, Recueil annoté, annexe n° 90 précisait que les établissements d'une même entreprise peuvent être regroupés pour atteindre le seuil de 11 travailleurs donnant droit à élection d'un délégué, lorsque ces établissements sont situés dans la même localité et dans un rayon de 10 km. Cette disposition n'a pas été reprise par l'arrêté de 1994.

conditions. C'est dire que dans les entreprises ou les établissements où les seuils légaux ne sont pas atteints, il est difficile de noter la présence d'un délégué du personnel susceptible de représenter les travailleurs pour la réclamation de leurs droits. Raison pour laquelle certains employeurs de mauvaise foi s'efforcent de limiter le nombre de travailleurs permanents dans leurs entreprises, au profit de salariés temporaires ou de prestataires de services extérieurs à l'entreprise afin d'éviter d'atteindre les seuils légaux. Il n'est donc pas impossible de constater l'existence des entreprises qui génèrent plus d'une vingtaine de millions de francs CFA par mois, grâce au travail d'un important personnel ne dépassant pas plus de cinq salariés permanents.

Pour la doctrine burkinabée, les effectifs à prendre en considération pour la mise en œuvre de l'obligation sont établis par l'article 3 de l'arrêté. En effet, il s'agit des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, c'est – à – dire les salariés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, les apprentis et les travailleurs engagés à l'essai, les salariés à temps partiel à condition que la durée du travail soit égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou 85 heures par mois, les journaliers engagés de façon assez régulière pouvant totaliser six mois de travail dans l'établissement au cours de l'année, ainsi que les saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement et y effectuant des périodes régulières de travail atteignant six mois au cours d'une année¹³⁶². La législation du Burkina Faso prend aussi en compte les travailleurs à domicile effectuant régulièrement des travaux pour un ou plusieurs établissement(s), les gérants et représentants liés par un contrat de travail et les travailleurs collaborant à plusieurs entreprises s'ils y consacrent la plus grande partie de leur activité ou y perçoivent leur plus grand gain, question d'éviter la réduction d'un grand nombre d'entreprises qui sont soumises à l'obligation ou encore une réduction du nombre de délégués.

544. Malgré cette précision légale consistant à soumettre plusieurs entreprises exerçant leurs activités commerciales en Afrique, à l'obligation de désigner un ou plusieurs délégués du personnel¹³⁶³, il faut tout de même souligner que l'inexistence de cette institution¹³⁶⁴ dans bon nombre de ces entreprises n'est pas seulement due à la carence des effectifs prévus par différentes législations nationales des Etats parties à l'Ohada ; mais aussi à cause de la naïveté dessalariés qui méconnaissent leurs droits, préférant le silence et la misère à l'action

¹³⁶² v P Kiemde, *op cit*, p 332.

¹³⁶³ v également, Nathalie Attia et alii, *Dictionnaire des représentants du personnel*, édition 2011, Tissot éditions, p 153 et s.

¹³⁶⁴ v F J Pansier, *Les relations collectives du travail*, éditions ellipses, 2012, p 60 et s.

collective. D'où l'intérêt de la vulgarisation du droit du travail en milieu professionnel. De même comme l'observe le juge Pierre Ngaka, au Congo Brazzaville, le principe démocratique traditionnel suggère que les délégués du personnel soient élus par l'ensemble des représentés.

Cette solution s'est toujours heurtée à l'hostilité des syndicats qui, invoquant leur caractère représentatif ont de tout temps souhaité les désigner. Le système retenu par le code du travail congolais est donc un compromis, en ce sens qu'il y a bien élection, mais sur présentation des candidats par les syndicats. C'est comme en France où il y a un monopole syndical au premier tour des élections professionnelles. A défaut de syndicat, ce sont les membres du personnel eux – mêmes qui désignent les délégués du personnel¹³⁶⁵.

b. La procédure de désignation

En attendant l'adoption de l'Acte Uniforme sur le droit du travail¹³⁶⁶ par le conseil des ministres, la procédure de désignation des délégués du personnel est actuellement régie par la législation sociale de chaque Etat partie à l'Ohada. Ainsi, au Benin, lorsque les conditions légales sont réunies, l'employeur a, à charge, l'initiative d'organiser les élections des délégués du personnel et d'en supporter les frais récurrents : bulletins de vote et l'urne. L'inspecteur du travail doit prendre part à l'organisation des élections. L'employeur a également le droit de rappeler souvent aux salariés l'opportunité d'organiser des élections quand il n'y a aucun délégué du personnel, ou encore lorsque le mandat de ceux en exercice est arrivé à terme¹³⁶⁷. Dès lors sa responsabilité est dégagée si le refus des travailleurs, voire l'absence de candidat demeure la cause de la non installation de délégués du personnel dans son entreprise. Pour cela, il doit informer l'inspection du travail de ses initiatives annuelles et des blocages qu'il subit du fait des travailleurs pour éviter de payer une amende qui varie entre 140.000 à 350.000 FCFA, et surtout la privation de liberté à la suite d'un emprisonnement de deux mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement¹³⁶⁸.

¹³⁶⁵ v P Ngaka, *op. cit.*, p 241.

¹³⁶⁶ v les articles 163 et s. du projet d'Acte uniforme au sujet de la désignation des délégués du personnel.

¹³⁶⁷ La jurisprudence burkinabé a eu à se prononcer sur les cas de non organisation des élections à l'échéance prévue et considère que le mandat des délégués en place se poursuit. V C A Ouagadougou, 15 avril 2003, SAC/SCFB, RBD n° 43-44, 2003, p 172, obs. Paul Kiemde ; CA Bobo – Dioulasso, arrêt n°63 du 18 juin 2001, Traoré B et autres CSCFB ; CA Bobo – Dioulasso, arrêt n°73 du 18 juin 2001, Sanou Dô et Diallo Daouda C/SCFB ; CA Bobo – Dioulasso, arrêt n°44 du 19 juin 2000, Keita Mariam C/ Séoul photo.

¹³⁶⁸ N Mede, *op. cit.*, p 129 et s.

545. Malheureusement, du fait de l'impunité qui sévit dans plusieurs Etats africains, ces mesures coercitives n'apèurent même pas des employeurs qui ne prennent aucune initiative dans le but d'installer les délégués du personnel dans leurs entreprises afin d'éviter toute forme de contrepoids¹³⁶⁹ dans les relations sociales au sein de l'entreprise ou de l'établissement. A propos de la désignation des délégués du personnel au Gabon, conformément aux dispositions de l'article 292 du code du travail de ce pays, les délégués du personnel sont élus pour une durée de trois (03) ans renouvelables. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe :

- ∞ Les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- ∞ Le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- ∞ Les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret ;
- ∞ Les moyens mis à la disposition des délégués ;
- ∞ Les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- ∞ Les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Il faut néanmoins préciser que certaines élections de façon générale en Afrique sont entachées d'irrégularités : la corruption entraînant finalement la complaisance des électeurs le jour du vote, et surtout celle des candidats qui finissent par n'obtenir aucune revendication, ni réclamation sérieuse, en se plaçant bien plus souvent du côté des employeurs que de celui des salariés. Ils paraissent alors comme des délégués du travail nommés et non élus,

Toutes les opérations électorales deviennent comme des simples formalités administratives. Ainsi, pour l'avenir, si l'on voudrait réaliser des élections des délégués du personnel crédibles, soucieux de la misère des salariés, il faut un changement positif des mentalités de tous les acteurs concernés : électeurs, candidats, organisateurs.

546. Quant au contentieux électoral, en principe, précise l'article 293 du Code du travail Gabonais¹³⁷⁰, les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel

¹³⁶⁹ D'autres modalités relatives à la mise en place des délégués du personnel au Benin sont prévues par l'article 95 et s c trav. D'après cet article : « l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle en un même lieu tel que usine, chantier, local, pour de rassemblement, sous une même autorité directrice.

L'entreprise s'entend de toute organisation quelle qu'en soit la forme juridique, propriété individuelle ou propriété collective ayant une activité de production, distribution ou fourniture de biens ou services. Une entreprise peut donc comporter un seul établissement avec lequel elle se confond ou plusieurs distincts les uns des autres ».

¹³⁷⁰ également l'article 174 al. 4 du Code du travail congolais selon lequel « les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du Tribunal d'instance.

ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence de l'inspecteur du travail qui statue d'urgence.

La décision de l'inspecteur¹³⁷¹ du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail¹³⁷². Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de résiliation du contrat de travail ou en cas de perte des conditions requises pour l'éligibilité¹³⁷³.

2. Le statut pour l'exercice de la mission

547. La désignation des délégués du personnel a pour finalité globale d'assurer une unité de représentation du personnel auprès de l'employeur face à la pluralité courante des organisations syndicales de salariés dans l'entreprise ou même lorsqu'il n'existe qu'un seul syndicat.

Cette représentation paraît obligatoire, même en l'absence de syndicat, dès lors que les seuils légaux sont atteints pour la mise en place de délégués du personnel dans l'entreprise

Au regard de leur importance dans une entreprise, ils disposent des attributions (a) prévues par le législateur, y compris des moyens nécessaires à l'exercice de leur mission (b).

a. Les attributions des délégués du personnel

Pour être recevable, la consultation doit être introduite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale, si elle porte sur l'électorat ou l'éligibilité ; dans les (15) jours qui suivent la proclamation des résultats, si elle porte sur la régularité des opérations électorales.

Le Tribunal d'Instance se prononce dans les trente (30) jours qui suivent sa saisine » .

¹³⁷¹ Au sujet des limites de l'inspecteur du travail, v infra, n°326 et n°397.

¹³⁷² v l'article 292 du code du travail du Gabon qui dispose que «les délégués du personnel sont élus pour une durée de trois ans renouvelable.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe :

- les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- le nombre de délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret ;
- les moyens mis à la disposition des délégués ;
- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu »/

¹³⁷³ v l'article 294 du code du travail gabonais selon lequel « Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de résiliation du contrat de travail ou en cas de perte des conditions requises pour l'éligibilité ».

548. Les attributions¹³⁷⁴ des délégués du personnel sont prévues par divers Codes du travail des Etats parties à l'Ohada. Ainsi, au Togo, d'après l'article 212 al. 1 les délégués du personnel sont des représentants élus du personnel. Ils sont chargés de la défense des intérêts des travailleurs au sein de l'entreprise, pendant une durée de deux (02) ans. Ils sont rééligibles.

Le législateur Ivoirien paraît plus clair sur la question, au point où à travers l'article 61 – 8 il précise que les délégués du personnel ont pour mission :

- ∞ De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire ;
- ∞ De saisir l'inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- ∞ De veiller, dans l'entreprise où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- ∞ de communiquer¹³⁷⁵ à l'employeur toutes suggestions tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise¹³⁷⁶.
- ∞ nous pouvons retrouver les mêmes dispositions à travers l'article L 2313-1 du code du travail français¹³⁷⁷.

¹³⁷⁴ J P Bonafé-Schmitt, L'action du délégué du personnel en matière de réclamations individuelles, *Dr social*, 1981.637, J P Nougaret, Le rôle des instances de représentation du personnel : Dix ans de droit de l'entreprise, 1978, 495 ; A Ronzier-Joly, La seconde vie de l'article L 422-1-1 du code du travail, *JCP S* 2006, 1664, B Teyssié, Les représentants des salariés dans les procédures de redressement et de liquidation judiciaires, *JCP G* 1986, I, 3239 ; E, II, 14677 ; art. 176 et s. AUDT.

¹³⁷⁵ v également les codes du travail du Congo Brazzaville, article 177 ; Sénégal, article 218 ; Burkina Faso, article 283 ; Cameroun, article 128 ; Gabon article 299 ; Bénin, article 109 ; Tchad, article 388 ; APAUDTrav, article 46.

¹³⁷⁶ Les attributions des délégués du personnel n'ont pas pour effet de priver les travailleurs de la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur (article 61 – 8 al. 2 C Trav. Ivoirien) ; G Lyon-caen, J Pelissier, A Supiot, *op cit*, p 963 et s ; Teyssié, Les représentants des salariés dans les procédures de redressement ou de liquidation judiciaires, *JCP* 1986. I. 3239 ; Savatier, Les attributions des délégués du personnel, *Dr. social* 1993.746.

¹³⁷⁷ v Bonafé SCHMITT, *Dr. soc*, 1981, p 637 (compétence des délégués en matière de réclamations individuelles), Bossu, *ibid*, 1998 ; 127 (action des délégués pour la défense des droits fondamentaux des salariés), Mialon, *ibid*, 1986. 94 (responsabilité civile des organes représentatifs du personnel). La mission des délégués du personnel ne peut concerner que les problèmes intéressant directement les salariés qui les ont élus : soc. 24 mars 1993 ; Bull. civ n 98 ; *Dr soc.* 1993, note Savatier ; *RJS* 1993, 308, n° 521. CSB 1993, 153, S, 73. L'employeur ne peut imposer aux salariés de présenter eux-mêmes leurs réclamations : crim. 3 juill. 1968. D. 1969. 597, note Verdier ; *JCP*. 1968. II. 15605. v sur le délit d'entrave résultant de la mise en place par l'employeur d'un facilitateur de communication : Crim. 1984, Bull. Crim. n° 118 ; D.1984, IR. 388.

Les délégués du personnel doivent donc se préoccuper aussi bien du bien-être des travailleurs que de la prospérité de l'entreprise¹³⁷⁸.

549. Cependant, ce n'est pas parce que les textes prévoient la mise en place de délégués du personnel que ces derniers existent dans toutes les entreprises. Ainsi, par exemple dans les écoles privées, si les dispositions relatives aux délégués du personnel ont été prévues par les dispositions légales et réglementaires afin de garantir la protection et la défense des droits des salariés dans tous les établissements privés et parapublics. Malheureusement dans la totalité des écoles privées du Congo Brazaville, il n'existe pas de délégués du personnel comme le souligne une partie de la doctrine locale¹³⁷⁹. Ainsi, les missions très importantes qu'ils devaient remplir ne sont pas exécutées. Les employeurs ayant alors seule la latitude de tout décider à leur gré ne peuvent que se privilégier, voir uniquement leurs intérêts et non ceux des salariés, maintenus dans leur position de faiblesse du fait de la prééminence de la seule relation individuelle de travail¹³⁸⁰. Cette observation pertinente concerne bien d'autres secteurs professionnels où l'on observe l'absence totale des représentants du personnel, notamment dans les cliniques, le transport, la presse privée, les pharmacies, l'hôtellerie, le commerce, la boulangerie...

b. Les moyens juridiques et matériels

550. Pour la bonne exécution de leur mission, les délégués du personnel ont droit à un crédit d'heures, des facilités de communication avec le personnel et d'audience avec le personnel.

- Le crédit d'heures ou heures de délégation

Le délégué du personnel doit pouvoir utiliser une partie de son temps de travail pour exercer sa mission¹³⁸¹ sans retenue sur salaire. Il dispose à ce titre d'heures de délégation¹³⁸² ou crédit

¹³⁷⁸ v Véronique Roy, *op cit*. p 117 et s ; Cass .soc, 24 mars 1993 n °1321 PBS, soc fabrication d'instruments de mesure c/ Le Minter et a.

¹³⁷⁹ v J Ngoma, *op cit*, p 47.

¹³⁸⁰ *Idem*.

¹³⁸¹ v article 37 APAUDTrav qui dispose que « l'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans une limite qui ne peut être inférieure à quinze (15) heures par mois. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les heures de délégation ». Dans le même sens, v art. 170 et s. AUDT.

¹³⁸² v Cohen, *Dr. ouvrier* 1993. 378. *Dr. soc* 1993. 656 (représentants conventionnels), Facouard, *RJS* 1991. 155, Grinsir, *Dr. ouvrier* 1988. 455, Lenoir et Wallon, *Dr. soc.* 1988. 213, Mole, *ibid.* 1990. 59, Petit, *RPDS* 1979. 309, Ray, *Dr soc.* 1986. 757, Roux, *ibid.* 1928. 31, Tessier, *Sem. soc. Lamy.* 1986, suppl. n° 322. D. 33, Verdier, *JCP E* 1989. 15366 ; *Dr soc.* 1989. 627 ; *ibid.* 1991. 300.

d'heures. Au Tchad, d'après l'article 390¹ du code du travail « pour l'exercice de ses attributions, chaque délégué du personnel titulaire dispose, sauf circonstances exceptionnelles justifiant dépassement ou convention collective prévoyant un crédit supérieur, de quinze (15h) heures par mois prises sur le temps de travail et rémunérées au temps normal ». Une utilisation non conforme à sa mission serait évidemment un agissement fautif pouvant être sanctionné à ce titre. C'est pourquoi le chef d'entreprise débiteur du salaire, est-il en droit de contrôler la conformité de l'utilisation des heures de délégation, à condition toutefois de ne pas porter atteinte à l'indépendance des fonctions représentatives. En pratique, il n'est pas aisé de concilier ces deux principes. Une réponse nuancée apportée par le législateur Auroux¹³⁸³ permet de distinguer deux cas de figure : le crédit de base et le crédit exceptionnel.

551. En ce qui concerne le crédit de base, il est en principe de quinze heures par mois, réduit à dix heures en France depuis la loi Giraud¹³⁸⁴, si l'entreprise a moins de cinquante salariés. Il est supérieur si le délégué exerce sa compétence dérivée en l'absence de comité d'entreprise. Le délégué bénéficie d'une présomption de bonne utilisation de son crédit. En conséquence l'employeur doit verser l'intégralité du salaire en fin de mois, sans opérer de lui-même une retenue¹³⁸⁵.

552. Au sujet du crédit exceptionnel, il se peut que le crédit de base ait été intégralement utilisé dans le mois, alors qu'un dépassement s'avère nécessaire en raison de circonstances justifiant la présence des représentants du personnel, tel un mouvement revendicatif important dans l'établissement. Dans ce cas, le délégué peut opérer un dépassement sur son temps de travail¹³⁸⁶.

¹³⁸³ Aux fins de redonner une certaine présence aux élus du personnel, une loi Auroux de 1982 avait modernisé l'institution et la loi quinquennale avait prévu la fusion des mandats des élus du personnel dans les petites entreprises. Toutefois, le bilan des lois Auroux démontre que l'institution des délégués du personnel est en difficulté, en rivalité à la fois avec les représentants désignés et avec les élus du comité d'entreprise. Les délégués du personnel semblent peu actifs dans leurs prérogatives traditionnelles de réclamation et ne compensent pas cette faiblesse par un ré déploiement de leur activité vers d'autres formes d'action. La loi Aubry II du 19 janvier 2000 leur donne cependant la possibilité de participer à la négociation collective.

v également le rapport de M Coffineau, « Les lois Auroux, dix ans après », février 1993 ;

¹³⁸⁴ Professeur de lettres de son vivant, Michel Giraud est un homme politique français, né le 14 juillet 1929 à Pontoise et mort le 27 octobre 2011. il fut député du Val-de-Marne, président du conseil régional d'Ile-de-France, président de l'Association des maires de France, ministre du travail en 1993, dans le gouvernement de cohabitation d'Edouard Balladur.

¹³⁸⁵ Cass. soc. 8 mars 1994, Bull. civ. V n°92 ; cass. soc. 13 déc.1995.RJS 1996, n°134 ; cass. soc. 8 nov. 1994. Dr. Social 1995.71 ; cass. crim. 14 févr. 1978, Bull. crim.n °1411, D. 1978. IR.384, obs. Pélissier ; cass. soc. 27 nov. 1980.Bull. civ. V. n°859 ; cass. Soc. 10 déc. 1996. RJS 1997, n°52 ; soc. 2 juin 1992 , Bull. civ. V. n 365 ; soc. 10 mai 2006, Bull. civ. V, n ° 174.

¹³⁸⁶ L'employeur peut refuser de payer l'intégralité du salaire, en contestant le bien fondé du dépassement (cass. Soc. 10 juin 1997, Dr. Soc. 1997, 989, obs. crit. M Cohen). Il n'y a donc pas de présomption d'utilisation conforme. Le délégué peut alors saisir le tribunal compétent, le cas du conseil de Prud'hommes en France, en

553. Concernant la communication avec le personnel, l'employeur doit mettre à la disposition des délégués du personnel, un panneau réservé à l'affichage par eux, à l'exclusion de tout autre document des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel soit en leur qualité de délégué, soit en leur qualité de membre d'une organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle ils ont été élus. Une copie du document est adressée au chef d'entreprise au moins deux jours avant son affichage. En cas de contestation, le chef d'entreprise doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui rend sa décision en premier et dernier ressort.¹³⁸⁷ De même, pour bien communiquer avec le personnel, il est fait obligation à l'employeur par le législateur, de mettre à la disposition des délégués du personnel un local nécessaire pour leur permettre de tenir les réunions, recevoir les réclamations des salariés ou installer des boîtes aux lettres dans les ateliers. En l'absence de dispositions prévues par la loi, la jurisprudence a reconnu aux délégués du personnel le droit de distribuer des tracts, à condition de ne pas perturber ou troubler la bonne exécution du travail dans l'entreprise¹³⁸⁸.

554. Quant au droit d'être reçu par le chef d'entreprise, le législateur national de tout Etat partie a prévu que les délégués du personnel soient reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois.

Cependant en cas d'urgence absolue, ils sont également reçus à leur demande individuellement, collectivement ou par collègue ou tout autre critère selon leur demande.

A propos des délégués suppléants, ils ont la faculté d'assister, avec les titulaires aux réunions tenues avec le chef d'entreprise ou son représentant, sans que l'exercice de cette prérogative n'emporte pour eux un droit à rémunération, sauf en cas de remplacement du délégué titulaire¹³⁸⁹. Toutefois, il faut souligner que tous ces moyens¹³⁹⁰ mis à la disposition des

apportant la preuve du bienfondé du dépassement, ou engager une action civile au pénal, pour entrave résultant de l'amputation injustifiée de la rémunération. v A Mazeaud, *Droit du travail*, 3^e éd. Montchrestien, p 107 et s.

¹³⁸⁷ v l'article 391 du code du travail du Tchad. D'après cet article « l'employeur doit mettre à la disposition des délégués du personnel, un panneau réservé à l'affichage par eux, à l'exclusion de tout autre document des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel soit en leur qualité de délégué, soit en leur qualité de membre d'une organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle ils ont élus.

Copie du document est adressée au chef d'entreprise au moins deux jours avant son affichage. En cas de contestation, le chef d'entreprise doit saisir sans-délai l'inspecteur du travail qui rend sa décision en premier et dernier ressort.

L'employeur doit associer les délégués du personnel à l'élaboration des mesures d'hygiène et de sécurité dans les établissements et entreprises ».

¹³⁸⁸ v J E Ray, *Droit du travail, droit vivant*, 2013/ 2014, 22^e édition, éditions Liaisons, p 532, n° 885.

¹³⁸⁹ v l'article 389 du code du travail du Tchad qui précise que « les délégués du personnel doivent être reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois.

En cas d'urgence absolue, ils sont également reçus, à leur demande individuellement, collectivement ou par collègue ou tout autre critère selon leur demande.

délégués du personnel pour mener à bien leur mission, au profit des salariés africains, ne peuvent contribuer à atteindre les objectifs voulus par le législateur que si la mise en place des délégués du personnel dans toute entreprise qui réunit les conditions légales devient effective. A défaut, les écarts qui existent entre les textes et la pratique en ce domaine risquent de ne pas se réduire, même s'il y a une réforme en vue sur le droit du travail en Afrique francophone dans le cadre de l'Ohada, sur ce le Doyen Martin Kirsch constate qu' « en ce qui concerne les délégués du personnel, le texte¹³⁹¹ a peu changé compte tenu du peu de différences entre les textes des divers pays, mais le régime des indemnités a été renforcé »¹³⁹².

B. La protection des délégués du personnel

555. Les délégués du personnel ont pour mission principale la défense des droits des travailleurs dans l'entreprise, comme c'est d'ailleurs le cas pour les syndicalistes. Or les violations des droits dont sont victimes de nombreux salariés africains, par des employeurs de mauvaise foi souvent peu instruits sont monnaie courante. Conscient des risques que prennent ces délégués du personnel à l'égard de leurs employeurs, à la suite de diverses réclamations généralement justifiées et choquantes le législateur a entendu les protéger juridiquement (1). Cette protection porte sur leur carrière et surtout contre les licenciements abusifs (2).

1. La protection de la carrière

556. La carrière relative à un métier ou à une profession se présente sous forme d'étapes incarnant en principe une progression¹³⁹³. Pour faire carrière dans une entreprise, le salarié doit y demeurer pendant un temps suffisamment long, afin de gravir les différents degrés de l'échelle hiérarchique. C'est ainsi qu'au fil des années, et des mesures de promotion interne, sa carrière peut se dérouler sans heurt. Il se peut, aussi que divers événements en affectent le

Dans tous les cas, les délégués suppléants ont la faculté d'assister, avec le chef d'entreprise, ou son représentant, sans que l'exercice de cette prérogative n'emporte pour eux un droit à rémunération, sauf en cas de remplacement du délégué titulaire ».

¹³⁹⁰ D'autres moyens mis à la disposition des délégués du personnel pour l'exercice de leur mission concernent le droit de visite et le droit de circuler librement dans l'entreprise sous réserve des règles de sécurité ou se déplacer à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de leur mission (V par exemple l'article 111 al. 2 du code du travail du Bénin).

¹³⁹¹ Il s'agit de l'avant-projet d'Acte Uniforme sur le droit du travail.

¹³⁹² v M Kirsch, Droit africain du travail, *TPOM*, 927/928 – juillet – août 2003, p 129.

¹³⁹³ v Le Robert de poche, langue française, février 2001, p 104.

cours¹³⁹⁴. La mesure d'avancement dont bénéficie un salarié est parfois le fruit du dynamisme qu'il a manifesté en affrontant les épreuves de concours internes qui, dans l'hypothèse d'un succès, lui permettent d'accéder à des qualifications supérieures. Il se combine souvent avec celui, également classique, dans lequel une mesure d'avancement vient récompenser l'efficacité dont le salarié a su faire preuve dans la conduite de la tâche qui lui avait été confiée. Il se peut enfin, que la mesure dont bénéficie un salarié soit uniquement liée à son ancienneté dans l'entreprise¹³⁹⁵.

Ainsi, le délégué du personnel étant tout d'abord un salarié comme tous les autres travailleurs de l'entreprise, pour lesquels il devient le porte-drapeau, a droit à une carrière dans son entreprise. Le chef d'entreprise ne doit donc pas constituer un obstacle pour son avancement dans l'entreprise en raison de son mandat de délégué du personnel. D'où l'intérêt pour le législateur national ou de l'espace Ohada d'être vigilant à ce sujet, en prenant des sanctions à l'endroit des employeurs qui peuvent s'opposer à la carrière des délégués du personnel. Malheureusement, il existe peu de textes protecteurs de la carrière des délégués du personnel, excepté dans le cadre de l'espace Ohada le cas du Burkina Faso.

En effet, dans ce pays, l'article 281 du code de travail dispose en son alinéa 1^{er} que la fonction du délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier¹³⁹⁶. Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail du ressort. En ce qui concerne son alinéa 2, il porte sur l'horaire de travail du délégué du personnel. Il s'agit de l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputables sur cet horaire¹³⁹⁷. Toutefois, aucune sanction n'est prévue à l'égard de tout employeur qui se permettrait de violer ces dispositions légales. Dans l'avant projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, c'est le même constat, aucune disposition légale n'est prévue à ce sujet, alors que toute harmonisation doit se faire par le haut dans un souci de protection des salariés. En conséquence, le législateur ohada doit prévoir des dispositions relatives à la protection de la carrière du délégué du personnel pour l'aider à mieux jouer son rôle. Toutefois, il en va autrement en cas de licenciement du délégué du personnel.

¹³⁹⁴ C'est le cas de l'exécution des obligations militaires, la maladie, la maternité, la détention préventive du salarié, les mouvements du personnel, les transferts d'entreprises et les restructurations.

¹³⁹⁵ v P Ngaka, *op cit*, p 146.

¹³⁹⁶ L'activité syndicale et de représentant ne doit pas être pris en compte par l'employeur dans les sanctions et surtout, en cas de compression de personnel, dans le choix des personnes à licencier. En ce sens, v Trib. Trav. Ouagadougou, 30 juin 1981, RBD n°8, juin 1985, p 208, note S Yonaba.

¹³⁹⁷ v Brigitte Vert et alii, *Le conseiller pratique du salarié, vos droits et vos obligations*, éditions Prat, 2006, p 510.

2. La protection contre le licenciement du délégué du personnel

557. A défaut de la mutation¹³⁹⁸ *ad nutum du* délégué personnel qui est interdit par la loi, l'employeur peut envisager le licenciement, car sa présence permanente dans l'entreprise constitue un obstacle à son ambition. Encore une fois, sentant ce danger que court chaque représentant du personnel dans une société commerciale, le législateur a pris des mesures pour réglementer évidemment le congédiement¹³⁹⁹ du délégué du personnel en comparaison de celui d'un salarié ordinaire.

D'où l'intérêt d'examiner d'abord l'étendue de la protection¹⁴⁰⁰ statutaire des délégués du personnel (a); ensuite les conditions et les effets du licenciement des délégués du personnel (b).

a. L'étendue de la protection statutaire des délégués du personnel

558. Le statut protecteur est lié au mandat exercé par les délégués du personnel. En sont bénéficiaires :

- les délégués du personnel élus qu'ils soient titulaires ou suppléants ;
- dans la limite de trois mois, n'ont pas été élus ;
- les anciens délégués du personnel dans la limite de six mois à compter de la cessation effective de leurs fonctions ;
- les délégués de la section syndicale d'entreprise ;
- les salariés compris dans un licenciement collectif ;
- les candidats non déclarés élus pendant les trois mois qui suivent la date du scrutin¹⁴⁰¹.

Comme l'a fait le législateur congolais, le législateur de l'Ohada précise à travers l'article 179 AUDT, les travailleurs intéressés par la délégation du personnel à qui profite le statut protecteur, notamment :

- Les candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'entreprise et celle du scrutin ;

¹³⁹⁸ v l'article 281 alinéa 1 du Code du travail Burkinabé qui prévoit que « la fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail du ressort ».

¹³⁹⁹ v l'art. 179 et s. AUDT.

¹⁴⁰⁰ v C F D T, *Salariés : guide de vos droits 2013*, éditions La Découverte, Paris, 2012, 138.

¹⁴⁰¹ v l'art. 176-7 CCT.

- Les anciens délégués du personnel pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin.

En ce qui concerne les hypothèses donnant lieu à protection, selon la doctrine, il s'agit tout d'abord d'une protection contre le licenciement, ensuite l'assimilation de certaines décisions unilatérales de l'employeur à des licenciements, notamment la modification substantielle du contrat de travail refusée par le salarié telle que la rétrogradation ou la mutation¹⁴⁰². La rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai échappe à la procédure spéciale, puisque l'ancienneté exigée pour être délégué du personnel, est généralement supérieure à la durée de la période d'essai qui ne saurait excéder six mois. A ce cas, il convient d'y ajouter la mise à la retraite du salarié protégé et la force majeure. Afin de consolider la protection des salariés investis d'un mandat représentatif, on cantonne la rupture de leur contrat de travail aux seules hypothèses de démission et de licenciement¹⁴⁰³.

b. Les conditions et les effets du licenciement des délégués du personnel

559. Il existe des conditions prévues par la législation nationale de tout Etat partie à l'OHADA pour permettre le licenciement des délégués du personnel. Le non-respect de ces conditions rend le licenciement irrégulier, lequel produit des effets juridiques en faveur du délégué du personnel dont le licenciement est protégé par la loi. En ce qui concerne les conditions de la régularité du licenciement, malgré une différence apparente au sujet des conditions du licenciement régulier du délégué du personnel, il existe néanmoins plusieurs points communs. Ainsi, au Congo Brazzaville, le congédiement du délégué du personnel nécessite l'intervention préalable de la commission des litiges, tel que prévu par l'article 176-1 du code du travail « tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation de la commission des litiges prévue à l'article 39 ». Dans le même contexte au Burkina Faso et dans bien d'autres pays¹⁴⁰⁴ de l'espace Ohada, le législateur parle de la saisine préalable de l'inspecteur du travail. Ainsi, d'après l'article 282 du code du travail burkinabé « tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant devra être

¹⁴⁰² Ces mesures n'étant rien d'autres que des licenciements, l'autorisation de la commission des litiges doit être sollicitée. v C S 08/03/2002, arrêt n°11, inédit.

¹⁴⁰³ v P Ngaka, *op cit*, p 248 et s.

¹⁴⁰⁴ Trib. Trav. du Mfoundi (Yaoundé), 5 janvier 2009, TPOM 1023/1024, juillet-août 2011, p 148 ; Trib. Trav. de NDjaména, 20 août 2009, TPOM 1025/1026, septembre-octobre 2011, p 186 (délégué du personnel, licenciement sans autorisation de l'inspecteur du travail et pour une perte de confiance non établie).

soumis à la décision de l'inspecteur du travail »¹⁴⁰⁵. Cette protection est étendue aux anciens délégués du personnel pendant les douze premiers mois suivant la fin de leur mandat ; les candidats malheureux aux élections de délégués du personnel durant la période de préparation des élections et trois mois après le scrutin¹⁴⁰⁶. En cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive de la commission de litiges ou de l'inspecteur du travail¹⁴⁰⁷. Cette mise à pied n'entraîne pas suspension du paiement du salaire de base. Si l'autorisation est accordée, l'employeur achèvera la procédure en envoyant au salarié la lettre de notification du licenciement. Dans l'hypothèse contraire, c'est – à – dire de refus, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit. Le délégué du personnel doit reprendre l'exercice de ses fonctions et bénéficie du paiement rétroactif de son salaire. Néanmoins, il faut souligner quelle que soit la nature de la décision de la commission de litiges, la partie qui se sent lésée a la possibilité d'introduire un recours hiérarchique devant le ministre du travail et un recours contentieux devant la juridiction compétente même si ces recours ne produisent aucun effet suspensif¹⁴⁰⁸.

560. Pour éviter la disparité des textes des Etats membres relatifs à la procédure de licenciement des délégués du personnel, comme en droit français¹⁴⁰⁹, le législateur de l'avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail, a opté en faveur de la saisine préalable de l'inspecteur du travail au détriment de celle de la commission des litiges¹⁴¹⁰. En effet, il ressort des dispositions de l'article 179 du projet d'Acte uniforme portant droit du travail que l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur. Celui-ci est tenu d'informer les délégués du personnel, plus précisément celui ou ceux dont il envisage le licenciement, de la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement. En cas de faute lourde, l'employeur a la faculté de prononcer immédiatement la mise à pied du délégué du personnel en cause, en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail. Ce dernier doit rendre

¹⁴⁰⁵ En ce sens v codes du travail : Gabon, article 295 ; Cameroun, article 130 ; Bénin, article 115 ; Togo, article ; Tchad, article 394 ; Côte d'Ivoire article 61-7 ; France, article. APAUDTrav, article 52.

Trib. Trav. Ouagadougou, 30 juin 1981, RBD n°8, juin 1985, p 204, note S Yonaba ; Cour d'appel d'Abidjan, 14 septembre 2006, TPOM 991/992- novembre-décembre 2008 ; Cour d'appel, 20 juillet 2006, TPOM n°997/998- mai/juin 2009, p 112.

¹⁴⁰⁶ v article 115 du code du travail du Bénin.

¹⁴⁰⁷ v article 176 (loi 6/96 du 6 mars 1996) du code du travail congolais.

¹⁴⁰⁸ v P Ngaka, *op, cit*, p 255.

¹⁴⁰⁹ v l'article L 2411-5 du code du travail français.

¹⁴¹⁰ v infra, p 194, n°368. .

A ILOKI, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000, p 187 et s.

sa décision dans un délai¹⁴¹¹ de quinze jours suivant le dépôt de la demande d'autorisation de licenciement. Elle doit être motivée par l'inspecteur du travail, lequel par ailleurs est tenu de la notifier à l'employeur et aux délégués du personnel¹⁴¹². La décision de l'inspecteur du travail qui accorde ou refuse l'autorisation de licenciement du délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique¹⁴¹³ devant le ministre chargé du travail, dans un délai de quinze jours, afin qu'il confirme ou infirme ladite décision. Le ministre dispose d'un délai de 30 jours pour statuer sur le recours hiérarchique. Toutefois, la décision du ministre est susceptible de recours juridictionnel¹⁴¹⁴ en excès de pouvoir dans les délais, formes et conditions prévus par la procédure en vigueur dans chaque Etat partie¹⁴¹⁵. Il faut préciser que le licenciement qui serait prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ait été demandée ou malgré le refus opposé par celui-ci, est nul et de nul effet¹⁴¹⁶. Il s'agit alors d'un licenciement abusif ou irrégulier¹⁴¹⁷, pour lequel, en principe, le délégué du personnel concerné a la possibilité de revendiquer ses droits.

561. Quant aux effets du licenciement des délégués du personnel, malgré les dispositions légales des divers codes du travail qui paraissent assez claires au sujet de la procédure de licenciement des délégués du personnel, on s'aperçoit tout de même qu'il existe toutefois des employeurs sans scrupule qui se permettent de les congédier sans l'autorisation¹⁴¹⁸ préalable de l'autorité compétente ou encore sans tenir compte de son refus, ou en cas d'annulation par le ministre de la décision de l'inspecteur autorisant le licenciement. Dans ces conditions, la loi impose à ces employeurs de réintégrer¹⁴¹⁹ d'office le délégué du personnel avec paiement d'une indemnité égale aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé. L'employeur qui ne réintègre pas le délégué du personnel quinze (15) jours après la notification du refus, précise l'article 215 alinéa 7 du code du travail togolais, est tenu de verser à celui-ci une indemnité

¹⁴¹¹ Ce délai ne commence à courir que de la date à laquelle l'employeur a informé les délégués du personnel de la date du dépôt de la demande d'autorisation de licenciement, au cas où l'employeur n'aurait pas accompli cette formalité avant de déposer sa demande. Il est de 30 jours dans le projet d'Acte uniforme (art. 179 al. 5).

¹⁴¹² v l'article 179 al. 7 AUDT.

¹⁴¹³ Tribunal du travail de Dakar, 3 mai 2006, TPOM 981/982, janvier – février 2008, p 25.

¹⁴¹⁴ v C S de Côte d'Ivoire 25 janvier 2006, TPOM n° 999/1000, juillet – Août, 2009, p 148.

¹⁴¹⁵ v l'article 53 alinéa 2 et s. APAUDTrav.

¹⁴¹⁶ v codes du travail : Tchad, article 400 ; Togo, article 215 alinéa 3 ; Bénin, article 120 ; article 180 alinéa 1 AUDT.

¹⁴¹⁷ Trib. Trav. Ouagadougou, jugement n°104 du 13 décembre 1994, in Zombré et SY, Recueil, p 299 ; CA Ouagadougou, arrêt n°43 du 21 juillet 1998, SCFB C/ Ouattara Oumar et autres.

¹⁴¹⁸ v C A d'Abidjan, 14 septembre 2006, TPOM 991/992, novembre – décembre 2008, p 232 (délégué du personnel, licenciement sans autorisation de l'inspection du travail, licenciement nul et de nul effet).

¹⁴¹⁹ v C S du Mali, 12 septembre 2005, TPOM 1009/1010, mai – juin 2010, p 102.

supplémentaire¹⁴²⁰ égale à un (01) mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de six (06) ans. Le versement de cette indemnité est sans effet sur la nullité du licenciement. Dans le même sens, en droit du travail du Congo Brazzaville, deux cas de figure se présentent : soit le licenciement paraît abusif, soit il demeure irrégulier. En cas de licenciement abusif¹⁴²¹, le délégué du personnel peut saisir immédiatement le tribunal du travail qui cite sans délais les parties à comparaître. Pendant la procédure judiciaire devant le tribunal, le délégué du personnel conserve son salaire de base jusqu'au prononcé du jugement, sauf s'il a été licencié après autorisation de la commission des litiges.

Si le licenciement est reconnu abusif¹⁴²², le juge de fond doit ordonner à compter du prononcé du jugement soit la réintégration¹⁴²³ du délégué du personnel dans ses fonctions au sein de l'entreprise, soit le versement de dommages – intérêts dont le montant ne saurait être inférieur à douze (12) mois de salaire de base, versement pouvant se faire à échéance mensuelle sauf si l'intéressé exerce une activité lucrative pendant la même période. En cas de licenciement irrégulier, le tribunal décide soit la reprise de la procédure, soit le paiement des dommages – intérêts correspondant au préjudice subi (article 175 alinéa 4 et s CCT)¹⁴²⁴.

562. Toutefois, dans la pratique, tous les salariés protégés ou non éprouvent d'énormes difficultés pour le recouvrement des sommes dues par les employeurs¹⁴²⁵. Dans le cadre de l'harmonisation du droit du travail africain le législateur de l'Ohada retient pratiquement les mêmes sanctions à l'égard des employeurs qui se permettraient de licencier abusivement les délégués du personnel, notamment la réintégration d'office avec paiement d'une indemnité¹⁴²⁶ égale aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé, le versement d'une indemnité supplémentaire égale à : 1 mois de salaire brut par année de présence avec un maximum de six mois de salaire. Le versement de cette indemnité est sans influence sur la nullité du licenciement¹⁴²⁷. Il faut alors souhaiter qu'au moment où ce texte deviendra effectif, plusieurs

¹⁴²⁰ v C A Abidjan, 20 juillet 2006, TPOM n° 997/998, mai – juin 2009, p 112.

¹⁴²¹ v infra, p175, n°342.

¹⁴²² v CS du Tchad, 26 septembre 2001, TPOM n°920 – Décembre 2002, p 234 (licenciement abusif, non cumul de l'indemnité pour licenciement abusif avec l'indemnité due au délégué pour non respect de la procédure du licenciement

¹⁴²³ v Trib. Trav. Dakar, 3 mai 2006, TPOM 981/ 982, janvier-février 2008, p 25.

¹⁴²⁴ v infra, p184, n°353.

¹⁴²⁵ v infra, p 196, n°370.

¹⁴²⁶ v l'art. 180 al. 3 AUDT.

¹⁴²⁷ v l'article 54 APAUDTrav. Les dispositions de cet article sont les suivantes : « en cas de licenciement prononcé par l'employeur, sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ait été demandée ou malgré le refus opposé par celui-ci ou en cas d'annulation par le ministre de la décision de l'inspecteur autorisant le

employeurs deviennent plus conscients, et la loi plus sévère. Quant aux lois actuelles, malgré la quasi inexistence des délégués du personnel dans plusieurs entreprises en Afrique, et surtout de l'inefficacité de ces derniers quand ils existent, elles ont également prévu d'autres représentants du personnel afin d'assurer la défense des droits des travailleurs africains souvent exploités.

licenciement, le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale aux salaires qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur qui ne réintègre pas le délégué du personnel 15 jours après la notification soit, de la décision de refus opposée par l'inspecteur, soit de la décision par laquelle le ministre infirme l'autorisation donnée, soit enfin de la mise en demeure par laquelle l'inspecteur du travail demande de réintégrer le travailleur, lorsque l'employeur s'est abstenu de respecter la procédure, est tenu de verser au délégué du personnel, une indemnité supplémentaire égale à :1 mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de six mois de salaire.

Le versement de cette indemnité est sans influence sur la nullité du licenciement ».

§2 : Les autres institutions représentatives du personnel

563. Les organes de représentation du personnel varient selon la taille de l'entreprise, et surtout la législation en vigueur dans l'Etat-partie. Le personnel de l'entreprise ou de l'établissement doit avoir une certaine importance pour que soient mises en place des institutions représentatives légales. D'où la différence entre les délégués du personnel¹⁴²⁸, les comités d'hygiène et de sécurité¹⁴²⁹ déjà examinés ; les comités d'entreprise et les sections syndicales qu'il convient de distinguer (A), ensuite aborder leurs points communs relatifs à la protection juridique (B).

A. Distinction des autres institutions représentatives du personnel

564. Non seulement les effectifs des salariés permettent de distinguer les divers organes de représentation du personnel¹⁴³⁰, mais aussi en tenant compte des différentes attributions reconnues par la loi à chaque comité d'entreprise (1) et des représentants syndicaux (2).

1. Les comités d'entreprise

565. Pendant que cette institution représentative du personnel occupe encore une place de choix en France¹⁴³¹, au contraire en Afrique, elle tend à disparaître dans les pays de l'espace Ohada, comme le Congo Brazzaville¹⁴³², le Tchad¹⁴³³, la Côte d'Ivoire¹⁴³⁴ et bien d'autres. Cette réalité est d'ailleurs confirmée par l'avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail, lequel n'a réglementé que la délégation du personnel¹⁴³⁵. Préférence a été accordée plutôt aux sections syndicales. Toutefois, avant l'application de la loi uniforme sur le droit du travail dans tous les territoires concernés, on note quand même la survivance des comités d'entreprise dans quelques Etats de l'espace ohada comme le Burkina Faso. A titre de rappel, en France pays de référence pour le droit Ohada, les comités d'entreprise existent lorsque

¹⁴²⁸ v infra, n° 541.

¹⁴²⁹ v infra, n° 312.

¹⁴³⁰ v M Le Bilan – Guénoles, *op. cit.*, p 46 *et s.*

¹⁴³¹ v les articles L 2321-1 à L 2316-1 du Code du travail français.

¹⁴³² v l'article 172 du Code du travail, abrogé par la loi 6/96 du 6 mars 1996.

¹⁴³³ v l'article 381 du Code du travail *et s.*

¹⁴³⁴ v l'article 61-1 *et s.* du Code du travail.

¹⁴³⁵ v l'article 35 *et s.* APAUDTrav. Il en va de même pour le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail.

l'entreprise occupe au moins 50 salariés¹⁴³⁶. Les membres sont élus pour 4 ans, renouvelables¹⁴³⁷. Il a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production¹⁴³⁸. Il a le monopole de gestion de l'ensemble des activités sociales et culturelles établies de manière facultative en vertu du code du travail au profit des salariés. Le comité d'entreprise est doté de la personnalité juridique et il peut donc ester en justice. L'employeur doit lui fournir tous les moyens de fonctionner normalement en plus d'une subvention de fonctionnement d'un montant annuel minimum de 0,2% de la masse salariale brute. Le règlement intérieur du comité d'entreprise détermine ses modalités de fonctionnement. Il se réunit au moins une fois par mois pour les entreprises d'au moins 150 salariés (sinon une fois tous les deux mois) sur convocation de l'employeur. Le comité peut tenir une réunion supplémentaire à la demande de la majorité de ses membres. L'employeur ou son représentant ne prend part au vote que pour les décisions qui concernent les œuvres sociales¹⁴³⁹. Au Gabon, à défaut de l'application du comité d'entreprise, il existe des comités permanentse concertation économique et sociale institués dans toutes les entreprises commerciales, industrielles, forestières, agricoles et minières, quelle qu'en soit la forme juridique, employant au moins 50 salariés. Cette mesure pourrait être étendue par décret pris sur proposition du ministère chargé du travail :

- ✎ aux entreprises comptant moins de 50 salariés ;
- ✎ aux offices ministériels ;
- ✎ aux professions libérales et aux sociétés civiles ;
- ✎ aux services publics à caractère commercial et industriel y compris les services exploités en régie¹⁴⁴⁰.

566. Le comité permanent de concertation économique et sociale exerce les fonctions suivantes :

¹⁴³⁶ v l'article L 2322 – 1 et 2 du code du travail ; pour cette étude générale, v Maurice Cohen, Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, LGDJ, 1998.

¹⁴³⁷ v l'article L 2324-3 du Code du travail français.

¹⁴³⁸ v l'article L 2323-1 du Code du travail français.

¹⁴³⁹ v l'article L 2325 – 1 et s du Code du travail français sur le fonctionnement du comité d'entreprise ; Savatier, Dr soc 1987.101 (action en justice des comités), Ronget, JCP E 2004. 505 (action en justice du comomité d'entreprise, M et Keller, RDT 2007. 428 (action en justice du comité d'entreprise).

¹⁴⁴⁰ v l'article 303 du Code du travail gabonais.

- Il étudie, propose et donne son avis sur toute mesure relative à l'organisation générale du travail, à la productivité, à la rentabilité, à l'amélioration de la qualité de la production, à l'utilisation des installations, à l'introduction des innovations et des machines nouvelles, à l'utilisation rationnelle et efficiente des ressources humaines de l'entreprise, à la discipline et à la condition des travailleurs, à l'exception des questions relatives aux salaires ;
- Il participe, en liaison avec le ministère compétent, à l'élaboration des programmes de formation professionnelle et de perfectionnement du personnel ainsi qu'à toute mesure propre à renforcer la responsabilité des travailleurs dans les tâches dont ils ont la charge ;
- Il contrôle ou assure la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles et propose la création ou la suppression de toute œuvre sociale de l'entreprise.

Tout travailleur de l'entreprise peut faire au comité permanent de concertation économique et sociale toute suggestion rentrant dans le domaine des fonctions ci-dessus définies par l'intermédiaire soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale à laquelle il appartient¹⁴⁴¹. Le comité permanent de concertation économique et sociale, en outre, est obligatoirement informé des questions intéressant la gestion, la situation financière et la marche générale de l'entreprise¹⁴⁴².

Toutefois, avec l'harmonisation du droit du travail futur en Afrique, les comités d'entreprise qui existent encore dans l'espace Ohada finiront par disparaître au profit des représentants syndicaux.

2. Les représentants syndicaux dans l'entreprise

567. En dehors des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, la représentation du personnel dans une entreprise peut être le fait des représentants syndicaux. Ainsi, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer une section syndicale. Le syndicat désigne un délégué du personnel pour le représenter auprès du chef d'entreprise si celle-ci réunit certaines conditions prévues par l'Etat partie¹⁴⁴³. En dehors de l'existence de

¹⁴⁴¹ v l'article 304 du Code du travail du Gabon.

¹⁴⁴² v l'article 305 alinéa 1 du code du travail gabonais. Sur les droits et obligations des membres du comité permanent de concertation économique et sociale, v les articles 307 et s du code du travail gabonais.

¹⁴⁴³ En droit français, l'entreprise doit occuper 50 salariés. Il faut encore que cet effectif ait été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (articles L 2142-1-2 et s. du Code du travail). La loi du 28 octobre 1982 a posé pour le mode de détermination de l'effectif, les critères suivants :

délégué syndical qui est réglementée dans plusieurs pays membres, au Burkina Faso, le législateur a ajouté le comité syndical et la section syndicale. Ceux-ci sont des organes facultatifs que les syndicats peuvent mettre en place dans l'entreprise. Il ne revient pas à l'employeur d'en instituer¹⁴⁴⁴. Il s'agit à présent de distinguer le comité syndical et la section syndicale (a) du délégué syndical (b).

a. Le comité syndical et la section syndicale

568. La mise en place du comité syndical est prévue par l'article 260 – 1 du Code du travail qui dispose qu' « il peut être créé, par tout syndical professionnel régulièrement constitué, un comité syndical dans tout établissement employant habituellement au moins onze salariés et une section syndicale¹⁴⁴⁵ dans chaque zone où il compte des adhérents ». Le rôle du comité syndical consiste à assurer la représentation du syndicat au niveau de l'établissement et la section syndicale au niveau de la zone. Les membres du bureau du comité syndical jouissent de la protection prévue par les dispositions de l'article 266 du Code du travail burkinabé. En France, le principe de la liberté syndicale permet aux syndicats de s'organiser librement dans toutes les entreprises et d'y constituer une section syndicale (art. L 2141-4 ; art. L 2142-4 du code du travail. Les dispositions relatives aux sections syndicales concernent tous les employeurs de droit privé et leurs salariés. Elles s'appliquent également au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières résultant du statut qui régit ce personnel (art. L 2111-1 du code du travail). Les entreprises étrangères sont aussi concernées dès l'instant où leur lieu d'exploitation est situé en France, la nationalisation et le siège social de l'entreprise n'étant pas à prendre en

-
- On compte pour une unité tout salarié de l'entreprise embauché avec un contrat à durée indéterminée ;
 - Pour les travailleurs à temps partiel, il faut diviser la somme des horaires inscrits aux contrats par la durée légale du travail ;
 - S'agissant des salariés à contrat à durée déterminée, ils sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

¹⁴⁴⁴v P Kiemde, *op cit*, p 342.

¹⁴⁴⁵ En France, la possibilité, donnée aux syndicats représentatifs, de créer dans l'entreprise une section syndicale remonte aux événements de mai 1968 (Loi 27 déc. 1968). Auparavant, elle ne pouvait être constituée qu'avec le consentement de l'employeur mentionné dans un accord collectif ou le règlement intérieur. Le statut actuel des sections syndicales et des délégués syndicaux doit donc être considéré comme le minimum d'ordre public que le chef d'entreprise ne peut restreindre. Sur la constitution de la section syndicale, v F J Pansier, *op cit*, p 34 ; cass. soc, 27 juin 1990, Bull. civ, n° 325 ; D. 1991, somm. 155, obs. Frossard ; 9 janvier 1991, Bull. civ, n° 2 (la création de la section syndicale n'obéit à aucun formalisme ; elle découle de l'adhésion au syndicat d'un certain nombre de salariés), peu importe l'effectif de l'entreprise (Cass ; SOC . 24 février 1993 ; Bull. civ, n° 70). Cass. crim. 5 déc. 1995, Bull crim, n° 367 ; CSBP 1996, n° 79, S 44 ; Cass. soc. 27 févr. 1985, Bull. civ, n° 136, D 1985, inf. rap. 460, obs. Verdier ; Cass. soc. 4 févr. 1987, *JCP* 1987, 16425, obs. Teyssié ; Cass. soc. 19 déc. 1990, Bull. civ. n° 698. En ce qui concerne la preuve de l'existence de la section syndicale, v Cass. soc. , 18 mai 1982, Bull. civ n° 242 ; Cass. soc, 27 mai 1997, Bull civ, n° 194 ; *JCP* 1997, 22899, note A Arseguel ; D 1997, 416, note J M Verdier ; 24 juin 1998, Bull civ, n° 344 ; Cass. soc, 4 mai 1993, CSBP 1993, 161, B 89 et 12 juin 1993, *ibid*, 1993, 69, A. 13).

considération, mais seulement le lieu où se trouve réuni le personnel¹⁴⁴⁶. La création d'une section syndicale n'est pas obligatoire, mais elle est nécessaire pour que le syndicat bénéficie de certains droits. C'est l'un des moyens mis à la disposition d'un syndicat non représentatif pour s'implanter dans l'entreprise et tenter d'acquiescer cette représentativité aux prochaines élections professionnelles. Un syndicat non représentatif dans l'entreprise peut désigner un représentant de la section syndicale. A propos de son rôle, la section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'objet des syndicats professionnels (art. L 2142-1 du code du travail), notamment, l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts (art. L 2131-1 du code du travail). Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, la section syndicale¹⁴⁴⁷ dispose, pour jouer ce rôle de représentation des intérêts professionnels des salariés, du concours du délégué syndical.

b. Le délégué syndical

569. Un délégué syndical¹⁴⁴⁸ peut être désigné¹⁴⁴⁹ au sein de l'entreprise ou de l'établissement par toute organisation syndicale régulièrement constituée et représentative des travailleurs, conformément aux dispositions de l'article 56 – 2 alinéa 1 du code du travail ivoirien. Lorsqu'il existe un collège propre à l'encadrement, les critères de représentativité sont appréciés dans ce seul collège pour toute organisation qui ne présente de candidat que dans celui-ci. Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ou que le syndicat décide de mettre fin aux fonctions du délégué. Il prend fin également en cas de rupture du contrat de travail, de démission du mandataire ou de perte des conditions requises pour la désignation¹⁴⁵⁰. En ce qui concerne son rôle, le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant envers l'employeur qu'envers les salariés. Il est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les

¹⁴⁴⁶ v Numéros juridiques, Liaisons sociales, septembre 2013, *Le syndicat dans l'entreprise*, p 16.

¹⁴⁴⁷ La section syndicale ne jouit pas de la personnalité juridique (Cass. soc. 18 juillet 1979, n° 79-60.118P). Elle constitue un rouage interne du syndicat et n'est titulaire d'aucun droit propre. v Cass. soc. 19 déc. 1990, n° 89-14.576P ; CE 26 avr. 1989, n° 16.172 ; Cass. soc. 13 févr. 2008, n° 07.60.171 ; Cass. soc. 30 mai 2001, n° 00-60.150P. v, Numéros juridiques, Liaisons sociales, septembre 2013, *Le syndicat dans l'entreprise*, P 17.

¹⁴⁴⁸ Apparus à la suite des mouvements sociaux de mai 1968 e France, en même temps que les sections syndicales, qui les désignent et dont ils sont l'émanation, les délégués syndicaux n'assument qu'une représentation indirecte des salariés, au contraire des délégués du personnel, élus et donc représentants directs des salariés. Toutefois, il faut noter que les sections syndicales, dans les entreprises comptant moins de cinquante salariés, dans lesquelles il n'existe pas de délégué syndical, peuvent confier la mission de ce dernier au délégué du personnel du fait qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre les deux fonctions.

¹⁴⁴⁹ v Rodolphe Olivier, *La désignation des délégués syndicaux*, éditions Litec, 2007.

¹⁴⁵⁰ v l'article 62 – 1 du Code du travail ivoirien ; 218 du Code du travail togolais.

délégués du personnel ; il peut y prendre la parole. A propos de l'exercice de son mandat, il bénéficie des mêmes heures de délégation que les délégués du personnel¹⁴⁵¹. Au Togo, pour permettre la participation des délégués syndicaux aux activités d'éducation ouvrière des organisations syndicales, il est accordé aux responsables syndicaux à la demande de leurs organisations syndicales, un congé dit "congé d'éducation ouvrière". Les conventions collectives règlent les modalités d'attribution de ce congé¹⁴⁵². Comme pour les délégués du personnel, les délégués syndicaux ne peuvent jouer efficacement leur rôle que si leur mise en place demeure effective¹⁴⁵³. Néanmoins, le législateur national reconnaît aux délégués syndicaux, quand ils existent dans une entreprise, la jouissance d'un statut protecteur contre le licenciement, afin de bien exercer leur mandat¹⁴⁵⁴. Dans l'avant projet d'Acte uniforme, le législateur régit non pas le délégué syndical, comme au niveau des Etats parties, mais le statut juridique des syndicats professionnels¹⁴⁵⁵.

B. La protection juridique des autres représentants du personnel

570. A l'instar des délégués du personnel, tout licenciement¹⁴⁵⁶ d'un membre du comité d'entreprise, du comité syndical, voire d'un délégué syndical doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Le non-respect de cette procédure expose normalement l'employeur à diverses sanctions, notamment sa réintégration, le paiement d'une indemnité forfaitaire, bien qu'il existe généralement des difficultés pour son recouvrement¹⁴⁵⁷. D'où l'intérêt de l'existence des syndicats dynamiques dans les entreprises, pour bien assurer la défense des intérêts des salariés, surtout que les divers représentants du personnel n'ont pas été maintenus dans l'avant-projet.

¹⁴⁵¹ v l'article 62 – 2 du Code du travail ivoirien ; Cass. soc. 3 mars 1993. *Dr. Soc* 1993. 390.

¹⁴⁵² v l'article 221 du Code du travail.

¹⁴⁵³ Il est possible de constater l'inexistence d'aucun délégué syndical dans une entreprise du fait d'une défaillance de contrôle à ce sujet.

¹⁴⁵⁴ v l'article 220 du code du travail Togolais ; article 62 – 3 du Code du travail ivoirien ; Trib. Trav. d'Abengourou, 20 janvier 2006, TPOM 991/992- novembre-décembre 2008, p 233 et s.

¹⁴⁵⁵ v supra, p 338.

¹⁴⁵⁶ v Codes du travail : Tchad, article 401 ; Burkina Faso, article 260 alinéa 2.

¹⁴⁵⁷ v infra, n° 438 et s .

Section 2 : La représentation indirecte par le syndicat

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de chaque Etat partie. Cette reconnaissance trouve son fondement dans le principe fondamental de la liberté syndicale, inscrite dans de nombreux textes internationaux (Déclaration universelle des droits de l'homme, conventions n° 87 et 98 de l'OIT), européens, africains et nationaux. La liberté syndicale implique la reconnaissance de plusieurs droits¹⁴⁵⁸. Conçu à l'origine comme un groupement professionnel, libre et volontaire, destiné à défendre les intérêts professionnels de ses adhérents, le statut des syndicats a progressivement évolué. Il correspond désormais davantage à un organe de la profession qui défend l'intérêt d'une collectivité professionnelle, ouvrière ou patronale. Pour mener à bien leur mission, ils jouissent de la personnalité civile. Considérés par le législateur et la jurisprudence comme des acteurs incontournables de la vie de l'entreprise, les syndicats ne peuvent s'y implanter que s'ils sont représentatifs. Cette représentativité est déterminante parce qu'elle conditionne l'exercice de l'activité syndicale dans l'entreprise¹⁴⁵⁹.

571. En Afrique, en comparaison aux autres institutions représentatives¹⁴⁶⁰ du personnel dans les entreprises de l'espace Ohada, le syndicat paraît mieux connu par le public et les salariés. Au point où tous leurs espoirs en vue de l'amélioration de leurs conditions de travail seraient fondés sur cette institution, en tenant compte des facteurs qui ont participé à la création des syndicats au monde et en Afrique ; son cadre juridique suffisamment explicite (§1). Malheureusement, le syndicat africain présente plusieurs faiblesses qui déçoivent les salariés, lesquelles ne peuvent que contribuer à leur paupérisation (§2).

¹⁴⁵⁸ Celui de créer un syndicat, celui d'adhérer au syndicat de son choix, et enfin celui de ne pas se syndiquer et de se retirer d'un syndicat.

¹⁴⁵⁹ v Antoine Cristau, *op cit*, p 161.

¹⁴⁶⁰ V Evelyn Bledniak, *Délégué du personnel, délégué syndical (désignation, attributions, protection)*, 14^e édition, Delmas, 2010/2011 ; Transparences, *Les institutions représentatives du personnel*, La documentation française, 5^e édition, 2010 ; Journal officiel de la République française, *Les institutions représentatives du personnel*, édition décembre 1994 ; Jean-Yves Kerbourc'h, *Le statut protecteur des représentants du personnel*, éditions Litec, 2003 ; Rodolphe Olivier, *La désignation des délégués syndicaux*, éditions Litec, 2007 ; Franck Petit, *Droit des relations collectives du travail (syndicat et droit syndical, institutions représentatives du personnel, dialogue social : négociation et conflits collectifs)*, Gualino éditeur, mars 2007 ; Jean-Pierre Duprilot, Paul Fieschi-Vivet, *Que sais-je ? Les comités d'entreprise*, PUF, 1990 ; Franck Petit, *La notion de représentation dans les relations collectives du travail*, éditions LGDJ, 2000 ; Lexbase, *Les représentants du personnel*, éditions d'organisation, 2004 ; La loi au quotidien, *La représentation des salariés* (les principaux textes de loi), Les éditions des journaux officiels, édition –Juin 2002 ; Numéros juridiques-Liaisons sociales, septembre 2013, *Le syndicat dans l'entreprise* ; Florent Vasseur (dir.), Les Guides R F, *Représentants du personnel, de la mise en place à la négociation collective*, Groupe Revue Fiduciaire, 2008.

§1 : Le mouvement et le cadre juridique syndical

572. Le syndicat¹⁴⁶¹ est l'une des institutions capables de permettre l'amélioration des conditions de travail et de vie dans une entreprise, et même dans une société. Pour qu'il en soit ainsi, dans le respect des lois nationales, le syndicalisme est réglementé par chaque Etat membre et par le projet d'Acte uniforme. Néanmoins, il convient de revenir sur son passé (A), au moment où il fut très glorieux en comparaison à la situation actuelle où il paraît en déclin en Afrique (B).

A. Le mouvement syndical

Le mouvement syndical hors de l'Afrique (1) a exercé une influence sur le mouvement syndical africain (2).

1. Le mouvement syndical hors de l'Afrique

573. En dehors du territoire africain, il y a lieu d'examiner le mouvement syndical tel qu'il a existé en France (a) ; ensuite aborder sa réalité sur le plan international (b).

a. L'histoire du syndicalisme en France

574. D'après la doctrine, le mouvement syndical¹⁴⁶² français a connu différentes phases : La période de conquête, le temps de l'unité syndicale et celui du pluralisme syndical¹⁴⁶³.

¹⁴⁶¹ G Borenfreund, Propos sur la représentation syndicale, *Dr social*, 1988, 476 ; M Despax, Les syndicats dans la vie juridique : *Mélanges P Horion*, 1972, 107 ; P Y Verkindt, Maxime Leroy et la question sociale : *Mélanges JPélissier*, 2004 ; J Rivero, Syndicalisme et pouvoir démocratique, *Dr social*, 1965, 166 ; J M Verdier, La présence syndicale dans l'entreprise et la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, *Dr social*, 1983, 37 ; B Mathieu, S Dion-Loye, Le syndicat, le travailleur et l'individu, trois personnages en quête d'un rôle constitutionnellement défini, *Dr social*, 1990, 525 ; J Savatier, Les transformations de la fonction représentative des syndicats, *Mélanges G Lyon-Caen*, 1989, 179 ; A Supiot, La fraternité et la loi, *Dr social*, 1990, 118.

¹⁴⁶² G Adam, L'institutionnalisation des syndicats, esquisse d'une problématique, *Dr social*, 1983, 597 ; Vers un nouveau syndicalisme, *Dr social*, 1998, 107, P Y Verkindt, Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale, *JCP S* 2012, 1233, J F Amadiou, Les tendances au syndicalisme d'entreprise en France, quelques hypothèses, *Dr social*, 1986, 495 ; R Balzarini, Les syndicats et l'Etat, quelques réflexions : *Mélanges A Brun*, 1974, 47 ; J M Denis, Le syndicalisme autonome face à la construction européenne, quelles menaces ? Quelles perspectives ? : *Dr social*, 2001, 526 ; J Ducros, La CGC, *Dr social*, 1945, 321 ; P Durand, Pouvoir syndical et puissance publique, *Dr social*, 1947, chron. 41 ; J-D Raynaud, De la CFTC à la CFDT, *Dr social*, 1965, 199.

¹⁴⁶³ v M Le Bihan – Guénolé, *op cit*, p 112 ; B Teyssié, *Droit du travail, Les relations collectives*, 9^e édition, 2014, p 9 et s ; Joel Sohier, *Le syndicalisme en France*, éditions Vuibert, 2010.

- **La période de conquête**

575. La période qui s'étend de l'ancien régime jusqu'en 1884 correspond à la phase de conquête du droit syndical, caractérisée par la confrontation entre un ¹⁴⁶⁴pouvoir politique hostile à tout groupement spontané de salariés, et des travailleurs animés par une tendance naturelle à se regrouper. Ainsi, le compagnonnage, contre lequel le pouvoir (royal comme seigneurial) a lutté, est sous l'Ancien régime la forme première du syndicat. La Révolution a mis fin à ces groupements. L'idéologie de l'époque étant individualiste, l'on a voulu proscrire le groupement qui s'intercale entre l'Etat et l'individu. Il a fallu attendre 1848 pour que l'on relève une certaine tolérance à l'égard du groupement, et surtout pour que le délit de coalition soit supprimé. C'est finalement la loi du 21 mars 1884, dite loi Waldeck-Rousseau qui consacre le droit syndical¹⁴⁶⁵. Autrement dit, le syndicalisme est né au 19^e siècle avec la révolution industrielle, par réaction d'autodéfense des salariés face à l'exploitation du capitalisme. Ce sont d'abord des mouvements spontanés contre les effets du machinisme et la dégradation de leurs conditions de vie. Le syndicat va succéder aux corporations de la période pré-capitaliste beaucoup plus qu'il n'en est issu¹⁴⁶⁶. Lors des révolutions bourgeoises en Europe du fait du libéralisme économique, et aussi au nom de la liberté du travail¹⁴⁶⁷, les syndicats ont fini par être tolérés avant leur reconnaissance en Angleterre (en 1824), et en France (en 1848).

- **Le temps de l'unité syndicale**

576. Ce temps dure jusqu'en 1919. Entre 1884 et cette année commence à apparaître une forme élaborée du syndicalisme. La création de la CGT remonte à 1895. Lors de la charte d'Amiens signée en 1906, le syndicat exprime son indépendance à l'égard des partis politiques. L'unité syndicale est remplacée par le pluralisme syndical.

- **Le temps du pluralisme syndical**

577. A partir de 1919 commence la reconnaissance du pluralisme syndical. A côté de la Confédération générale du travail (CGT) vont se créer d'autres syndicats, notamment la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération générale des

¹⁴⁶⁴ Telle est d'ailleurs la réalité actuellement dans plusieurs Etats africains, francophones ou non, où règnent encore des pouvoirs forts.

¹⁴⁶⁵ v J E Ray, *Droit du travail, Droit vivant*, éditions Liaisons, 2003, p 375 et s.

¹⁴⁶⁶ v G Lefranc, *Le syndicalisme dans le monde*, Que sais-je ? Puf, 1971.

¹⁴⁶⁷ v Loi Le chapelier des 14-17 juin 1791 en France ; l'Ordonnance du 17 février 1977 en Grande Bretagne.

cadres (CGC) en 1944. Puis apparaissent la CGT – FO (Force ouvrière) par scission de la CGT en 1947 et la Confédération française du travail (CFDT) en 1964 par scission au sein de la CFTC¹⁴⁶⁸. L'extension du mouvement syndical en France va également se faire constater au niveau international.

b. Sur le plan international

578. Le mouvement de regroupement des syndicats sur le plan national va s'étendre au plan international avec la création de fédérations et de secrétariats internationaux. Ainsi en 1919, il y a eu la création de la fédération syndicale internationale, des syndicats chrétiens (la CISC), des syndicats rouges (l'ISR) ; en 1945, la création de la fédération syndicale mondiale (FSM) et la reconstitution de la CISC. Ce mouvement sera freiné par l'apparition de tendances. En 1949, il y a eu la scission de la FSM. Les centrales non communistes constituent la CISL (syndicats libres) ; en 1967, la CISC est devenue la Confédération mondiale du travail (CMT)¹⁴⁶⁹. De même, au niveau mondial, le principal regroupement des syndicats est la Confédération syndicale internationale, qui résulte de la fusion en 2006 de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres) et de la CMT¹⁴⁷⁰ (Confédération mondiale du travail). Il existe également des fédérations internationales par secteur professionnels, par exemple l'UNI global union¹⁴⁷¹. Ces différents syndicats ont pu avoir une influence certaine en Afrique.

2. Le mouvement syndical en Afrique

579. C'est le décret du 11 mars 1937 qui a instauré en Afrique occidentale française (AOF) et en Afrique Equatoriale Française (AEF) la formation des syndicats professionnels pour les travailleurs africains. Après la 2^e Guerre Mondiale, la Conférence de Brazzaville de 1944 a posé les grands principes précurseurs d'une véritable législation du travail en la matière ; le décret du 07 août 1944 a généralisé le syndicalisme professionnel en AOF et en AEF.

¹⁴⁶⁸ v P Kiemde, *op. cit.*, p 311 ; Le Bihan – Guérolé, *op. cit.*, p 112 et s

¹⁴⁶⁹ v J M Verdier, A Coeuret, M A Souriac, *op. cit.*, p 60.

¹⁴⁷⁰ M Madelin, De la CISC à la CMT : projet, 1969, 48.

¹⁴⁷¹ v <https://fr.wikipedia.org> ; Mondialisation : syndicats de tous les pays... , Antoine de Ravignan, Alternatives internationales n° 031, juin 2006 ; D Labbé, *Syndicats et Syndiqués en France depuis 1945*, éditions L'Harmattan, 1996, p 12 et s.

Le code Moutet¹⁴⁷² de 1947 ne contenait aucune disposition spéciale relative aux syndicats, mais il prévoyait que les conventions collectives devraient obligatoirement contenir une disposition relative à la liberté syndicale. Le code du travail d’Outre-mer de 1952 ne définit pas le syndicalisme en tant que tel, mais en combinant les articles 3 et 4, déduction est faite de ce que le syndicat est tout groupement de personnes employeurs ou salariés exerçant la même profession, ou des métiers similaires ou des professions connexes ayant pour objet exclusif, l’étude et la défense des intérêts économiques, agricoles, industriels, commerciaux de leurs professions ou métiers. Les pays africains indépendants ont réaffirmé à travers leurs constitutions et leurs législations nationales le principe de la liberté syndicale¹⁴⁷³. Il faut alors dire que le mouvement syndical s’est beaucoup plus développé dans la fonction publique, à un degré moindre dans le secteur industriel et commercial, la majeure partie de la population étant en marge des relations professionnelles légales, parce que occupées dans le secteur agricole ou pastoral, voire informel¹⁴⁷⁴. Dans l’ensemble les syndicats africains, qui étaient des ex croissances des centrales syndicales françaises (CGT, CFDT, CFTC) avant de retrouver leur autonomie vers 1955¹⁴⁷⁵, ont été caractérisés dès le départ par une forte politisation même si l’on y retrouve le débat doctrinal sur les missions du syndicat, entre réformistes et révolutionnaires. Les syndicats africains ont vu le jour sous le joug colonial et à l’époque des luttes pour l’indépendance, ils sont apparus comme le fer de lance de ces luttes¹⁴⁷⁶, beaucoup de dirigeants politiques ont été des dirigeants syndicaux révolutionnaires (le cas du Président Sékou Touré de la Guinée) ou réformistes (par exemple le Président Houphouët – Boigny de la Côte d’Ivoire). Cet engagement politique s’est poursuivi après les indépendances sur les thèmes de la lutte anti-impérialiste, des attitudes à l’égard de l’évolution vers l’instauration de partis uniques, et sur le plan international, de l’attitude à l’égard des deux ex blocs communistes et socialistes¹⁴⁷⁷.

¹⁴⁷² v infra, p17, n° 17.

¹⁴⁷³ v l’article 21 et 22 de la constitution du Burkina Faso, par exemple ; l’article 25 de la constitution du Bénin qui dispose que « l’Etat reconnait et garantit, dans les conditions fixées par la loi, la liberté d’aller, et venir, la liberté d’association de réunion, de cortège et de manifestation ».

¹⁴⁷⁴ v C M J de Dravo – Zinzindohoue, *op cit*, p 148 et s.

¹⁴⁷⁵ Avec la naissance de la CGTA en novembre 1955 et de la CATG créée en juillet 1959 à Ouagadougou. Ils tenteront de se regrouper à l’échelle africaine à partir de 1957 à travers l’union générale des travailleurs d’Afrique (UGTAN). Son premier Secrétaire noire fut Ahmed Sekou Touré, qui deviendra président de la République de Guinée.

¹⁴⁷⁶ v J Issa – Sayegh, *Droit du travail sénégalais*, LGDJ, Paris et NEA, Dakar 1987, p 110 et s ; L Bovy, *Histoire du mouvement syndical ouest africain*, Rev. Jur. Et Pol. Indép. Comp. 1968, p 111 ; Le mouvement syndical en Afrique noire d’expression française, *Penant*, 1964, n°702, p 383 ; P F Gonidec et M Kirsch, *Droit du travail des TOM*, LGDJ, 1958, P 636 et s ; P F Gonidec, *L’évolution du syndicalisme en Afrique noire*, *Penant* 1962, p 117 ; *Penant* 1963, p 171 et s.

¹⁴⁷⁷ v P Kiemde, *op cit*, p 314 et s. A propos du mouvement syndical au Congo Brazzaville, v P Ngaka, *op cit*, p 223 et s.

580. Toutefois, de nos jours, au moment où l’Afrique francophone envisage de réformer son droit du travail, il y a lieu de constater que la réalité n’est plus la même, car les indépendances apparentes sont déjà acquises, on est passé du parti unique au multipartisme, les luttes contre l’impérialisme relèvent du passé, les deux blocs socialistes et capitalistes n’existent non plus. Au contraire la majorité et l’opposition mènent une lutte fratricide pour la conquête ou la conservation du pouvoir. La priorité n’est plus le salarié exploité, mais l’accession au pouvoir. Cette réalité contribue au déclin du syndicalisme en Afrique¹⁴⁷⁸, lequel est tout de même encadré par diverses lois nationales, avant l’adoption de l’Acte uniforme sur le droit du travail.

B. Le cadre juridique du syndicat

581. Le cadre juridique du syndicat professionnel porte sur le statut juridique du syndicat, l’action syndicale et sur la section syndicale d’entreprise précédemment analysée.¹⁴⁷⁹ Nous examinerons d’abord le statut juridique du syndicat (1) ; ensuite l’activité syndicale (2).

1. Le statut juridique du syndicat

582. Pour le législateur national ou de l’OHADA le statut juridique du syndicat fait penser à la constitution, l’objet (a) et au fonctionnement du syndicat (b).

a. Constitution et objet

583. De nos jours, pour essayer d’éviter les abus des employeurs à l’égard des salariés, il existe dans plusieurs pays du monde, dont ceux de l’Afrique francophone, la liberté syndicale¹⁴⁸⁰ qui permet soit aux employeurs, soit aux travailleurs, sans distinction d’aucune sorte et surtout sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de

¹⁴⁷⁸ v supra, n° 586 et s.

¹⁴⁷⁹ v infra, n° 568.

¹⁴⁸⁰ J M Béraud, Aspects de la liberté syndicale au sens de la convention européenne des droits de l’homme : *Dr social*, 1986, 384 ; J Carbonnier, Les conséquences juridiques de la scission syndicale, *Dr social*, 1949, 138 ;

G Cottreau, Normes de sauvegarde de l’idéologie politique, religieuse du travailleur et leur application aux entreprises et organisations dites dites de tendance : Mélanges A Brun, 1974, 149 ; P Durand, Le régime juridique des syndicats patronaux, *Dr social*, 1946, 372 ; F Gaziers, Le syndicalisme dans la fonction publique, *Dr social*, 1948, 274 ; J Savatier, Formalisme et consensualisme dans la constitution des syndicats et des sections syndicales, *Dr social*, 1989, 304 ; M Spyropoulos, Le monopole syndical d’emploi et la protection de la liberté syndicale, *Dr social*, 1956, 264, P Verge, I Desbarats, La liberté d’association assure-t-elle la liberté syndicale ? Analyse comparée des droits européen et canadien, *JCP S* 2009, 1120.

s'afficher à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières¹⁴⁸¹.

- La création du syndicat

583bis. Elle tient compte de son objet, de ses statuts lesquels peuvent prévoir la possibilité de regroupement. En ce qui concerne son objet, les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts. Ils regroupent des personnes exerçant la même profession, métiers connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale¹⁴⁸². Ainsi, un syndicat ne peut avoir d'autre objet que la défense d'intérêts professionnels, ce qui exclut, notamment toute activité religieuse ou politique¹⁴⁸³. Il n'en demeure pas moins que l'imbrication du politique et de l'économique, précisément en un temps où l'intervention de l'Etat dans la vie économique est fréquente, conduit souvent les syndicats à participer à l'action politique. Les relations privilégiées qu'ils entretiennent parfois avec certains partis politiques les y incitent. Même en l'absence de ce facteur, ils ne sauraient rester indifférents aux orientations de la politique économique et sociale adoptée par le gouvernement ni aux projets et propositions de lois soumis dans ces divers domaines, à l'appréciation et au vote du parlement. En ces circonstances, les syndicats apparaîtraient comme un groupe de pression parmi d'autres s'ils n'étaient dotés de moyens d'action d'une particulière efficacité¹⁴⁸⁴. De plus, s'il est interdit aux syndicats d'accomplir des actes de commerce, comme le feraient les commerçants¹⁴⁸⁵, ils ont néanmoins la possibilité de les effectuer sans intention de distribuer les bénéfices, et surtout de développer des activités sociales dont le champ demeure extrêmement large. On peut citer la construction des logements des travailleurs, l'organisation d'œuvres professionnelles, la constitution de caisse de retraite ou de secours, le développement de coopératives de production et de consommation¹⁴⁸⁶. Malheureusement sur le terrain, les syndicats ont tendance à négliger les

¹⁴⁸¹ v l'article 182 et s. AUDT.

¹⁴⁸² v Codes du travail : France, l'article L 411 – 1 et 2 ; Gabon, article 269 et 270 ; Tchad, article 295 ; Burkina Faso, article 252 ; Togo, article 6 et 7 ; côte d'ivoire, article 51 – 1 et s ; Cameroun, article 3 ; Bénin, article 80 ; Sénégal, article 6 ; Congo Brazzaville, article 184 et 185 ; AUDT, article 180.

¹⁴⁸³ Cass. ch. Mixte 10 avril 1998. 3 arrêts, *Dr. Soc.* 1998.565.

¹⁴⁸⁴ v P Ngaka, *op cit*, p 230.

¹⁴⁸⁵ v H A BITSAMANA, *Précis de droit commercial (Ohada)*, éditions Souvenir, Porto novo, 2006, p 39 et s ; H A BITSAMANA, *Dictionnaire Ohada*, 3^e édition, L'Harmattan, 2015, Paris, p 11 et s ; H A BITSAMANA, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, édition LMI, Pointe-Noire, 2014, p 75 et s ; P S Akuete, J yado Toe, *op, cit*, p59 et s ; Recueil des cours de l'ERSUMA2011), 1^{ère} édition 2013, communication de M P S Akuete, p 53 et s ; TGI. Paris 26 mai 1997. D. affaire, Droit commercial général (2002 – s 1997. 1075.

¹⁴⁸⁶ v l'article 195 et s CCT.

activités sociales au profit des associations et ONG, bien qu'elles puissent figurer dans leurs statuts. De même, la constitution d'un syndicat nécessite la rédaction des statuts, ensuite les soumettre à une assemblée générale, avant de les déposer finalement à la mairie¹⁴⁸⁷ qui en donne copie au Procureur de la République. Les statuts doivent être accompagnés des noms de ceux qui, à un titre quelconque, ont en charge l'administration ou la direction du syndicat. Le contenu même des statuts peut être d'une particulière importance en cas de contestation de la qualité même du syndicat. Le syndicat qui s'abstient de déposer les statuts se trouve dans la situation d'une association non déclarée¹⁴⁸⁸. Il en va de même pour un syndicat qui entretient avec un parti politique¹⁴⁸⁹ des liens qui le détournerait de son objet social¹⁴⁹⁰. De façon plus générale, la perte de la qualité syndicale, en droit du travail entraîne la perte de la protection pénale par le délit d'entrave, il ne saurait être commis par un employeur à l'égard d'un tel groupement, car il n'y a point d'exercice possible du droit syndical¹⁴⁹¹. Par contre, dès lors qu'il a manifesté son existence et commis des actes ayant causé préjudice à quiconque, la condamnation du groupement à en réparer est possible ; l'absence ou le dépôt tardif des statuts ne saurait l'exonérer de sa responsabilité¹⁴⁹².

Toutefois, comme le relève la doctrine, au moment de la constitution des syndicats, le fait pour le législateur congolais, à travers l'article 186 du code du travail, d'imposer un rapport d'enquête de l'inspecteur du travail et des lois sociales au vu duquel le ministre du travail délivre ou non le récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat, a pour conséquence de dépouiller de toute existence légale le syndicat qui ne s'y conformerait pas. Cette autorisation administrative préalable est une véritable entorse à la liberté de constitution des syndicats. Cette solution marque une importante régression du droit syndical d'essence déclaratif¹⁴⁹³. D'ailleurs cette solution n'a pas été reprise par le législateur Ohada, qui à travers l'article 180 alinéa 3 du projet d'Acte Uniforme sur le droit du travail dispose que « Ce dépôt a lieu contre simple accusé de réception, auprès de l'administration compétente désignée par l'Etat partie. L'accusé de réception est délivré séance tenante ; il emporte reconnaissance de la personnalité juridique du syndicat ».

¹⁴⁸⁷ Contrairement au droit français et au Code de 1952 qui demandent le dépôt des statuts à la mairie, en droit congolais le lieu indiqué demeure l'inspection du travail et des lois sociales ; au Cameroun, le dépôt se fait auprès du greffier des syndicats qui est un fonctionnaire nommé par décret, au Bénin ce dépôt a lieu au greffe du tribunal de première instance, au ministère de l'intérieur et au ministère du travail.

¹⁴⁸⁸ Civ. 2^e, 25 février 1965, DS 1965, p 508, obs. J Savatier.

¹⁴⁸⁹ M Cohen, La politique à l'entreprise et le droit du travail, *RPDS*, 1987, p 361.

¹⁴⁹⁰ v infra, n°583 bis.

¹⁴⁹¹ *Idem*.

¹⁴⁹² v soc. 21 juillet 1986 ; JRS, 1986, F 72 ; *Rev. Soc.*, 1987, p43, note Y Guyon.

¹⁴⁹³ v P Ngaka, *op cit*, p 231 et s.

S'agissant du regroupement, si le gardien domestique travaille pour la sécurité de la maison, le policier œuvre pour la sécurité collective. Cette image traduit, dans ses grandes lignes, les rôles respectifs du délégué du personnel et du syndicat. L'un a une envergure plus restreinte, l'autre le goût du large ; ce qui implique que la vocation des syndicats n'est réellement atteinte que lorsqu'ils se regroupent d'abord en fédération, puis en centrale syndicale nationale¹⁴⁹⁴ ou en unions. En effet, la liberté syndicale implique aussi la possibilité pour les syndicats de se regrouper en unions aux fins de « se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts »¹⁴⁹⁵. Par exemple, l'article L 24 du code du travail sénégalais dispose que « les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la loi en vigueur, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux. Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit ». De plus, conformément aux normes internationales, ils peuvent tout aussi bien former des confédérations et encore adhérer, au plan international, à tel groupement de leur choix, notamment la Fédération syndicale mondiale (FSM), la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) ou la Confédération Mondiale du Travail (CMT)¹⁴⁹⁶ pour un bon fonctionnement.

b. L'organisation et le fonctionnement du syndicat

584. Tout syndicat doit comprendre les organes et les structures. A propos des organes, l'assemblée générale prend les dispositions les plus importantes, par exemple la modification des statuts. Elle désigne les administrateurs ou dirigeants. Ceux – ci représentent le syndicat et ont de larges pouvoirs. Les permanents qui sont rémunérés par le syndicat, aident les dirigeants dans les syndicats importants. Quant aux structures, chaque syndicat a sa propre structure, mais on retrouve des caractéristiques communes. Ainsi, il existe un regroupement horizontal sur le plan géographique : les unions locales, départementales, régionales. Elles regroupent les salariés de toutes professions ; un regroupement vertical sur le plan professionnel : les fédérations regroupant les syndicats d'une même branche (ex. Fédération du bâtiment) ; La confédération réunit les unions et les fédérations au niveau national. Elle constitue la centrale syndicale¹⁴⁹⁷ ; les congrès qui réunissent les délégués de tous les métiers

¹⁴⁹⁴ v N Mede, *op cit*, p 141.

¹⁴⁹⁵ v l' article 22 du Code du travail camerounais ; l' article 55 – 1 et s du Code du travail ivoirien.

¹⁴⁹⁶ v J C Javillier, *op, cit*, n°63, p 93.

¹⁴⁹⁷ Par exemple la CGT, la CFDT, la Confédération syndicale du Congo (CSC), la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC).

et de tous les départements ; ils sont organisés par les confédérations, et jouent un rôle important dans la vie du syndicat¹⁴⁹⁸, appelé à exercer diverses activités.

2. L'activité syndical

585. Les syndicats se sont vu reconnaître des moyens d'action, et ont le droit d'agir en justice.

a. Les moyens de l'activité syndicale

L'instrument de l'action collective des syndicats est leur personnalité morale, qu'ils acquièrent dès le dépôt de leurs statuts. C'est pourquoi, les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile¹⁴⁹⁹. Ce qui leur permet d'avoir la capacité civile, et finalement de ce fait avoir des activités variées, comme l'activité de gestion¹⁵⁰⁰. De même, les syndicats peuvent acquérir des biens¹⁵⁰¹. Leur patrimoine est protégé par l'insaisissabilité¹⁵⁰² des immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle¹⁵⁰³. Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité¹⁵⁰⁴. Celle-ci suppose l'idée que le syndicat doit se conformer à son objet, qui est la promotion et la défense des intérêts de ses membres. Le principe de spécialité exclut que le syndicat se donne pour objet la poursuite de certaines activités, notamment les activités lucratives, sauf quand ces activités prennent le caractère d'une entraide à ses membres et entrent dans le cadre de la promotion ou de la défense de la profession (création de mutuelle, de coopérative¹⁵⁰⁵ ...).

¹⁴⁹⁸ v B Hess – Fallon, A M Simon, Droit du travail, 13^e édition, Sirey, 2001, p 204.

¹⁴⁹⁹ v l'article L 2132-1 C travail français « les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile » ; l'art. 189 AUDT.

¹⁵⁰⁰ Les syndicats peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à loyer modéré et à l'acquisition de terrain pour jardins ouvriers, éducation physique ou hygiène. Ils peuvent librement créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles en matière de prévoyance, laboratoires éducation scientifique et sociale, cours et publications intéressant la profession, constituer entre leurs membres des caisses sociales de secours mutuels et de retraites subventionner les sociétés coopératives de production ou de consommation...

¹⁵⁰¹ v J C Javillier, *op cit*, p 498, n°425 ; art. 190 AUDT.

¹⁵⁰² v A M H Assi-Esso, Ohada, *Recouvrement des créances*, éditions jurisclope, 2002, p 59, n° 100 et s.

¹⁵⁰³ v l'article 190 AUDT.

¹⁵⁰⁴ v l'article 195 AUDT.

¹⁵⁰⁵ v l'article 4 et s AUSCOOP.

D'après l'article 4 AUSCOOP « la société coopérative est un groupement autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété et la gestion sont collectives et où le pouvoir est exercé démocratiquement et selon les principes coopératifs.

La société coopérative peut, en plus de ses coopérateurs qui en sont les principaux usagers, traiter avec des usagers non coopérateurs dans les limites que fixent les statuts ».

L'interdiction d'exercice concerne également les activités politiques ou religieuses, sauf quand le syndicat agit comme un groupe de pression sur le terrain politique¹⁵⁰⁶. En revanche, la capacité d'action dont peut se prévaloir le syndicat lui permet d'ester en justice.

b. Les domaines d'action

585bis. Les différents domaines d'action syndicale sont les suivants :

Concernant l'action en justice, le syndicat peut n'agir comme personne victime d'un préjudice, mais aussi pour la défense d'un intérêt individuel d'un adhérent ou d'un groupe déterminé d'adhérents, et enfin, pour la défense de l'intérêt collectif de la profession représentée, notamment l'action du syndicat agissant en tant que victime d'un préjudice. En effet, le syndicat professionnel défend ses propres intérêts, car il a le droit d'ester en justice. A ce sujet, l'article 15 du code du travail sénégalais dispose ce qui suit : « les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice... »¹⁵⁰⁷. On peut donc attaquer le syndicat lui-même ou un dommage peut lui être causé. Dès lors, qui peut représenter le syndicat personne morale, en cas de saisine juridictionnelle ? Cela dépend en fait des statuts qui ont prévu la personne compétente à cet effet. De même, il existe l'action du syndicat pour la défense d'un intérêt individuel, d'un adhérent ou d'un groupe déterminé d'adhérents, dans la mesure où le syndicat agit également dans cette hypothèse pour le compte d'une autre personne comme procureur des intérêts individuels¹⁵⁰⁸, en quelque sorte. C'est une action réservée aux syndicats représentatifs. Son domaine paraît limité, notamment les situations dans lesquelles le salarié n'ose agir, alors que les conséquences de son action ne seraient pas sans intérêt pour d'autres salariés¹⁵⁰⁹. Pour autant, le conseil constitutionnel français a admis la liberté de l'action qu'à la condition que le salarié en soit averti. Il faut en effet que ce dernier puisse s'opposer à cette action du syndicat¹⁵¹⁰. On peut ajouter l'action du syndicat pour la défense de l'intérêt collectif et de la profession représentée, car à la question

¹⁵⁰⁶ Néanmoins M P Kiemde constate qu'il n'est pas facile de distinguer les activités politiques et les activités professionnelles exercées par le syndicat. Car des exemples célèbres montrent des cas de syndicats qui ont un rôle déterminant dans les événements politiques de pays, par exemple en Pologne, au Chili, au Burkina Faso, au Congo Brazzaville, certains syndicats ont été à l'origine des révolutions.

v P Kiemde, *op cit*, p 326.

¹⁵⁰⁷ v également l'art. 17 du code du travail comorien.

¹⁵⁰⁸ M Cohen, Le droit de substitution, cadeau empoisonné aux syndicats, *Dr social*, 1990, 790 ; O Levannier-Gouel, Les actions des syndicats en exécution d'une convention collective après l'arrêt Sofaco, *Dr social*, 2008, 571 ; F Petit, L'action de substitution, un cadeau promis à un avenir meilleur, *Dr social*, 2004, 262 ; J M Verdier, Licenciement économique, droit des syndicats d'ester en justice aux lieu et place du salarié, *RJS* 1990, 3.

¹⁵⁰⁹ Par exemple, en cas d'atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

¹⁵¹⁰ Dans la pratique malheureusement cette action est d'ailleurs peu utilisée.

de savoir si le syndicat peut agir pour défendre les intérêts collectifs¹⁵¹¹ devant les tribunaux, il faut souligner tout d'abord que ceux-ci ont été hostiles à ce genre d'action. Néanmoins, la cour de cassation a tranché en admettant cette action en justice des syndicats¹⁵¹². A la suite de cet arrêt du 4 avril 1913, le législateur français par la loi du 12 mars 1920 a consacré cette jurisprudence. De même, les syndicats ont vocation à représenter la profession. C'est pourquoi, dorénavant ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent¹⁵¹³. L'étendue de l'action des syndicats est large, puisqu'elle est également revendicative. Dans le même sens l'action revendicative¹⁵¹⁴ ou de pression est en principe l'essence même du syndicalisme. C'est dans la grève que le syndicat va trouver son moyen d'action le plus efficace, car il y a de ce fait un lien étroit entre le droit de grève et le droit syndical¹⁵¹⁵. Mais la grève n'est pas le seul moyen de faire aboutir les revendications. Il en existe d'autres, comme l'intervention des dirigeants auprès des employeurs, les déclarations à travers les médias, les manifestations sur la voie publique en France, mais peu tolérée ou dangereuse en Afrique. Au point où les gouvernants des pays membres privilégient la négociation entre patronat et syndicat en cas de conflit collectif. L'interdiction formelle de la grève¹⁵¹⁶ ou des manifestations sur la voie publique constitue l'une des faiblesses du syndicat africain.

¹⁵¹¹ v H Dupeyron, L'action collective, *D* 1952, chron. 153 ; P Durand, Défense de l'action syndicale, 1960, chroni. 20 ; J M Verdier, Sécurité sociale, intérêt collectif de la profession et action syndicale, *Dr social*, 1963, 235.

¹⁵¹² v arrêt du 4 avril 1913, Cass. 4 août 1913, *D* 1914, 7, p 651.

¹⁵¹³ v article L 2132-3 du code du travail français.

Alvarez-Pujana, *RPDS* 1989.347 ; Bottel, *Dr ouvrier* 1960.369 ; Dupeyron, *D* 1952. Chron.253 ; Durand, *D*.1960.Chron. 21 ; Gaba, *D*.2010. Chron. 724. (action syndicale ; intervention volontaire dans un procès prud'homal) ; *JS Lamy* 2013, n° 335-1 (action syndicale ; concurrence ou complémentarité avec les prérogatives des IRP et les droits individuels) ; Guilberteaud, *RSC*. 1973. 633 ; Mayaud, *Dr. soc.* 1987. 510 ; Verdier, *ibid.* 1963.235.

¹⁵¹⁴ v également sur la question, G Lyon-caen, J Pélissier, A Supiot, *op cit*, p 482 et s.

¹⁵¹⁵ v M Le Bihan – Guérolé, *op cit*, p 118.

¹⁵¹⁶ v M Cohen, Les entraves directes et indirectes à l'exercice du droit syndical et du de grève, *Dr social*, 1978, 268.

§ 2 – Les faiblesses du syndicat

586. De nombreuses causes qui affaiblissent actuellement le syndicat sont dues à diverses causes (A), lesquelles entraînent plusieurs conséquences (B).

A. Les causes

En dehors des similitudes, il existe des différences entre les causes qui affaiblissent le syndicat en France et en Afrique.

1. En France

D'après une étude pertinente menée en France par trois auteurs¹⁵¹⁷, les causes qui justifient l'inefficacité du syndicat en France sont liées à la corruption qui se traduit par les petits cadeaux, les indemnités supplémentaires, les promotions, la réception des dessous – de table ou pots de vin, les villégiatures exotiques dans les places cinq étoiles, le remboursement de frais d'alcool et de prostitués, le versement discret des sommes d'argent aux syndicalistes pour maintenir la paix sociale, car il est plus léger de corrompre quelques personnes que d'assumer les charges liées à des augmentations de salaire ou de meilleures conditions de travail, même si pourtant dans la durée, les salariés satisfaits sont plus fidèles à leur entreprise et fournissent des prestations de plus grande qualité. Ainsi, c'est en développant des mesures¹⁵¹⁸ anti-corruption que l'on fera progresser les syndicats français ou africains vers l'indépendance. Encore faut-il une réelle volonté politique et citoyenne. On peut également citer la désignation des syndicalistes par les employeurs eux-mêmes, lesquels deviennent finalement de faux syndicalistes ou des copains des patrons se détournant de leurs objectifs réels, notamment la défense des intérêts des travailleurs. Dans ces conditions, ils ne peuvent que défendre ceux qui les choisissent, sinon les nomment. Voilà pourquoi, en France dans le secteur du nettoyage, le syndicalisme est parmi les plus faibles¹⁵¹⁹. Le choix de ces syndicalistes par les employeurs s'effectue parmi les analphabètes, dans la mesure où ils ne

¹⁵¹⁷ v R Lenglet, philosophe et journaliste, Ch Mongeront, ex délégué syndicat FO, puis Secrétaire général des syndicats F O des entreprises CGE, JL Touly, ancien CGT, juge prud'homal, qui ont réalisé une étude à travers leur ouvrage collectif intitulé : *L'argent noir des syndicats*, publié par les éditions Fayard en 2008.

¹⁵¹⁸ Par exemple par le contrôle du patrimoine des syndicalistes, la certification de la comptabilité par les commissaires aux comptes ayant un statut public leur conférant une indépendance par rapport aux entreprises.

¹⁵¹⁹ v R Lenglet, J L Touly, Ch Mongeront, *op. cit.*, p 96.

connaissent rien du syndicalisme et aux droits des salariés¹⁵²⁰. C'est aussi un syndicalisme de soumission. Ces syndicalistes finissent par minimiser les problèmes des salariés, en devenant moins actifs ; l'apparition de guerres intestines au sein d'un syndicat constitue l'un des symptômes, tout comme le bourrage des urnes au moment des élections des délégués syndicaux. De même, il existe des syndicalistes licenciés à prix d'or, c'est – à – dire un licenciement sans motif légal, par un arrangement au moyen d'une démission de ses fonctions à des conditions très avantageuses, notamment des sommes d'argent. C'est l'un des facteurs de la désaffection syndicale. Quand les salariés voient partir les vrais syndicalistes et qu'ils ne sont plus réellement défendus, ils n'ont plus envie de se syndiquer¹⁵²¹, les manipulations, évictions des syndicalistes jugés trop scrupuleux ou trop actifs ; les faux effectifs, en ce sens que les chiffres avancés par des organisations ne correspondent pas à la réalité ; ils sont gonflés, extravagants même. La bureaucratisation des permanents. Ce qui explique l'éloignement des représentants syndicaux du terrain et donc de ceux qui les avaient élus ou auprès de qui ils avaient été nommés par cooptation ou parachutage. C'est très précisément dans le sillage de ce phénomène que les salariés de plus en plus nombreux hésitent à renouveler leurs cotisations. Ils ont ainsi perdu le contact encourageant avec les salariés et la notion de leurs besoins au quotidien. De ce qui précède, il y a lieu de souligner que l'effacement des syndicats¹⁵²² est patent.

Pour le moins, ces derniers n'incitent pas vraiment les salariés à durcir leurs luttes. Ils sont en train de devenir des syndicats zombies¹⁵²³. Dans le même contexte, selon une analyse faite par M Jean-Marc Vittori, pour améliorer la production et la compétitivité comme pour motiver les salariés, le dialogue est essentiel. Les syndicats sont souvent au cœur de ce dialogue. Cependant, dans le cas de la France, à peine un (01) salarié sur vingt (20) est syndiqué dans le privé. D'après cet éditorialiste, c'est le taux le plus faible de tous les pays avancés. De plus, les syndicats sont divisés ; ils ne sont pas assez représentatifs. C'est pourquoi, les salariés qu'ils représentent sont souvent plus extrémistes. Il constate également que la faiblesse des syndicats en France a des origines profondes. Elle vient de la Révolution française et du déficit public. De même en France, la loi a été une condition essentielle du progrès social. Elle a longtemps donné aux syndicats une représentativité allant bien au-delà de leur poids

¹⁵²⁰ *Idem.*

¹⁵²¹ R Lenglet et alii, *op cit*, p 126.

¹⁵²² v CFDT, *Salariés : guide de vos droits 2013*, éditions La Découverte, p 132 et s.

¹⁵²³ Zombies, c'est l'adjectif employé à l'origine en Afrique pour désigner ceux qui sont touchés par la maladie du sommeil après avoir été piqués par la mouche tsé-tsé. Maladie qui résume assez bien, l'évolution des grands syndicats depuis un demi-siècle en France comme en Afrique.

réel¹⁵²⁴. En conséquence, le syndicalisme étant donc dans une situation désespérante, il faut alors des syndicalistes résistants aux pressions, aux procédés d'usure et aux alléchantes propositions des directions ; ceux qui font montre d'un héroïsme au quotidien, en refusant jusqu'au bout de se soumettre à des pratiques détestables, qu'on retrouve d'ailleurs en Afrique. Quant à Mme Ariane Miéville, qui a également réfléchi sur la crise du syndicat en France, il ressort de son article qu'après avoir constitué une forme de résistance à l'exploitation capitaliste, le syndicalisme continue à être perçu comme tel par bon nombre de celles et ceux qui s'opposent à ce système. D'un autre côté, les organisations auxquelles il a donné naissance jouent un rôle institutionnel de prévention et de gestion des conflits, gèrent les institutions paritaires, assurent des activités sociales, culturelles et sportives. Malades, mais visiblement incontournables pour le patronat et la classe politique, plusieurs maux justifient la crise que traverse actuellement le syndicalisme en France. Le premier élément mis en avant est le faible nombre des syndiqués, car en France, l'adhésion à un syndicat serait un acte militant et non une nécessité pratique. A la perte des adhérents, il faut ajouter la diminution et le vieillissement des militants actifs. De plus on observe une baisse d'audience des syndicats lors des différentes élections professionnelles, où se manifeste une augmentation de l'abstention, de la présence de candidats non syndiqués appartenant à des syndicats minoritaires. Pour cet auteur, à tout cela, il faudrait évoquer des éléments plus subjectifs, que sont l'absence de perspectives, d'objectifs à moyen et long terme. Si au même titre que les partis politiques, les syndicats ont perdu beaucoup de leur crédit, c'est aussi parce qu'ils ne sont plus réellement porteurs d'une autre vision du monde que celle qui est véhiculée par l'idéologie libérale dominante¹⁵²⁵.

2. En Afrique

587. Avec la mondialisation de plusieurs institutions¹⁵²⁶ et domaines comme la communication, la formation, la lecture..., il est possible de dire que les maux qui minent actuellement le syndicat français existent également dans le continent africain, plus précisément dans l'espace Ohada. On peut citer la corruption des syndicalistes, la nomination de ceux-ci aux postes de direction étatique, où ils sont mieux rémunérés, au point où ils ne peuvent plus s'opposer au pouvoir, ni défendre les intérêts des salariés. Cependant ce qui

¹⁵²⁴ V Jean-Marc Vittori, www.lesechos.fr.

¹⁵²⁵ v QS2-04-mieville.pdf.

¹⁵²⁶ v J Issa – Sayegh, J Lohoues-oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éditions juriscope, 2002, p 5.

paraît spécifique à l’Afrique, c’est principalement le fait que le syndicalisme soit plus marqué dans le secteur public que privé. C’est d’ailleurs dans le secteur public que les syndicalistes ont obtenu plusieurs revendications au profit des salariés, surtout quand l’activité syndicale était mêlée aux luttes politiques en vue des indépendances. De nos jours, les luttes politiques opposent le pouvoir et l’opposition. Quelque fois elles sont à l’origine des guerres civiles, à l’origine de nombreux facteurs qui freinent la lutte syndicale, notamment la destruction du tissu économique, plongeant plusieurs ménages dans le chômage, la paupérisation. Dans ces conditions, aucun syndicaliste du privé ne pourrait se permettre de prendre assez de risques pour défendre le collectif, pour ne pas être licencié, même de façon abusive¹⁵²⁷. En cas de paix retrouvée, les gouvernants imposent des trêves sociales qui obligent les syndicalistes à ne faire aucune revendication, même au bout de dix ans. D’autres causes concernent la survivance dans ces différents Etats membres des pouvoirs clos qui ne facilitent pas l’expression de la démocratie et de la liberté syndicale, si bien que les mouvements sont soit interdits, soit réprimés.

C’est ce que relève Madame de Dravo – Zinzindohoue dans sa thèse, en citant l’exemple du quotidien¹⁵²⁸ *Burkinabé*, Sidwaya, dans sa parution du samedi 29 septembre 2007, dans laquelle on retrouve un article intitulé syndicalisme en Afrique : un engagement dangereux. Il est rapporté que la liberté syndicale n’est pas toujours respectée en Afrique : la pratique de la liberté syndicale n’atteint pas le niveau que la loi exige, et restreindre la liberté syndicale est courant alors que les différents pays membres de l’Ohada ont ratifié la convention n°87 de l’OTT sur la liberté syndicale. Les violations les plus fréquentes concernent le recours à la force de manière disproportionnée contre les manifestants et les travailleurs, le licenciement collectif à la suite des grèves¹⁵²⁹, l’émergence de lois et de réglementation qui imposent des procédures si complexes au point où l’organisation d’une action de grève légale s’avère pratiquement impossible¹⁵³⁰. Or, à notre sens, la principale arme du syndicat, c’est la grève. Quand elle est étouffée, celui-ci perd pratiquement sa raison d’être. En dehors des autorités politiques, le journal souligne la responsabilité des employeurs dans les atteintes à la liberté syndicale, par exemple des filiales ou des sous-traitants du groupe français Bouygues se

¹⁵²⁷ La loi protège le licenciement des délégués syndicaux, malheureusement à défaut de leur réintégration en cas de licenciement abusif, ils doivent obtenir des dommages-intérêts. Leur recouvrement paraît souvent alambiqué, même après quinze ans de procès.

¹⁵²⁸ Par exemple, en Guinée où la répression contre les grévistes a fait en 2007, 137 morts.

¹⁵²⁹ Tel a été le cas au Cameroun, en 2007.

¹⁵³⁰ Ces pratiques sont observées au Cameroun, au Burkina Faso, en Côte d’Ivoire rapporte cet article.

verraient reprocher d'avoir fait arrêter des syndicalistes trop « remuants » au Mali (dans la société Somadex) et au Cameroun (dans DTP Terrassements)¹⁵³¹.

Bien que ces faits remontent à 2007, dix ans après la situation n'a pratiquement pas changé. Une autre cause relative à l'affaiblissement du syndicat africain demeure sa politisation, laquelle a commencé avant les indépendances, se poursuit aujourd'hui, en changeant ses traits caractéristiques¹⁵³². Ainsi, à l'ère du multipartisme dans les Etats africains, sans véritable démocratie, on a assisté également au passage de l'unicité syndicale au multi syndicalisme, quelque fois influencé par les tendances politiques qui existent dans un pays. Le parti au pouvoir permet la création des centrales syndicales qui soutiennent son action, et qui peuvent avoir une coloration ethnique ou régionale. Chaque fois qu'il aura des revendications violentes à faire, ces syndicats vont s'opposer pour les éviter. Quant aux syndicats proches de l'opposition, comme les partis y relatifs, soit les leaders sont constamment corrompus, soit il faut les diviser pour les affaiblir.

La cristallisation des alliances et affinités politiques rend pratiquement impossible toute tentative de réaliser un optimum d'unification des syndicats ou même une unité d'action autre que sporadique. L'éparpillement des syndicats devient une cause de faiblesse. A cela, s'ajoutent deux autres causes : la faiblesse des effectifs des adhérents, et finalement la faiblesse financière¹⁵³³. Or, sans argent, aucune action sérieuse ne peut être entreprise par n'importe quelle institution. Bien mieux, plusieurs codes nationaux ne réglementent pas la question relative aux ressources financières des syndicats. Quand le législateur y pense, il s'agit généralement des cotisations¹⁵³⁴ des salariés, et même de subventions. Ainsi, lorsqu'il

¹⁵³¹ C M J de Dravo – Zinzindohoue, *op cit*, p 154.

¹⁵³² v *infra*, n° 579.

¹⁵³³ v P Kiemde, *op cit*, p 119.

¹⁵³⁴ v l'article 21 du code du travail du Cameroun qui dispose :

- 1) Il est admis qu'un employeur prélève directement sur le salaire acquis par un travailleur relevant de son autorité, le montant des cotisations syndicales ordinaires dues par ce dernier, à charge d'en opérer le reversement immédiat à l'organisation syndicale désignée par l'intéressé.
- 2) Ce prélèvement des cotisations à la source n'est possible que :
 - a) si un accord à cet effet a été conclu entre l'employeur intéressé et le syndicat au profit uquel le prélèvement des cotisations sera opéré ;
 - b) si le travailleur a exprimé son accord à ce sujet en signant un formulaire agréé d'accord partie entre l'employeur et le syndicat ou, s'il ne sait ni lire, ni écrire, en apposant ses empreintes digitales.
- 3) En outre :

y a peu d'adhérents, les moyens financiers ne peuvent qu'être dérisoires. Quant aux subventions, elles ne peuvent être octroyées facilement qu'aux syndicalistes favorables aux gouvernants. Le déclin du syndicalisme africain est aussi dû à la naïveté de ses travailleurs qui méconnaissent plusieurs droits qui leur sont reconnus par la loi de tout pays et au niveau international. Pour ceux-ci, vivre dans la misère ou encore se faire exploiter par un employeur paraît naturel. Même quand ils accusent cinq mois d'arriérés de salaire, sont privés de congés, de primes, aucune revendication ne peut avoir lieu, surtout quand l'employeur fait un effort de payer un seul mois d'arriéré de salaire, sous prétexte d'attendre le paiement éventuel de ses chèques. Aucune initiative n'est émise en vue de la création d'un syndicat, comme l'a observé un étudiant de l'ENAM au cours de ses recherches portant sur l'enseignement dans le secteur privé au Congo Brazzaville « la quasi-totalité des travailleurs de ces établissements ne sont pas membres des syndicats professionnels. Il n'existe pas dans les écoles privées des bureaux syndicaux devant respecter les informations syndicales au niveau des travailleurs pour défendre leurs droits »¹⁵³⁵. On peut également citer la cogestion de certaines entreprises qui est assurée à la fois par ses propres gérants et les syndicalistes.

Dès lors, en cas de revendications faites par les travailleurs, elles ne peuvent aboutir, tout simplement parce que les syndicalistes participent à la prise de décision dans l'entreprise, et surtout au cours de cette cogestion, ils perçoivent des indemnités spéciales, parfois supérieures à leurs salaires. Par exemple, si la revendication faite par les salariés est évaluée à un montant de trois millions F CFA à payer chaque mois, et que par la cogestion, l'employeur peut supporter les indemnités des syndicalistes cogestionnaires à hauteur d'un million, il préfère supporter cette charge en comparaison à la bagatelle devant revenir aux salariés. Cette formule s'applique souvent dans les entreprises où il existe un seul syndicat, le cas des entreprises de moins de 50 salariés.

-
- a) l'accord donné par le travailleur peut être dénoncé par lui à tout moment ; l'effet de cette dénonciation n'étant toutefois pris en considération que pour le mois consécutif à sa date d'intervention ;
 - b) cet accord est susceptible d'être prorogé par tacite reconduction, sauf si le montant de la cotisation subit une modification ;
 - c) les frais occasionnés à l'employeur par le prélèvement des cotisations syndicales peuvent faire l'objet d'un remboursement par le syndicat bénéficiaire suivant des modalités établies d'accord parties à ce sujet entre ce dernier et l'employeur ».

¹⁵³⁵v J Ngoma, *op cit*, p 46.

B. Les conséquences

588. L'inefficacité actuelle du syndicalisme africain, essentiellement dans le secteur privé produit des effets à l'endroit des parties (A) ; ensuite à l'égard des Etats membres(B).

1. A l'endroit des parties

Le contrat de travail crée des rapports professionnels entre l'employeur (a) et les travailleurs (b) qui se font représenter par les syndicalistes pour la défense de leurs intérêts collectifs.

a. L'employeur

589. Dans des pays où le syndicat¹⁵³⁶ ne joue pas normalement son rôle consistant à défendre les intérêts de ses membres, promouvoir leur bien-être et leur éducation, améliorer les conditions professionnelles du salarié, il va de soi que l'employeur ne peut qu'en profiter pour mieux exploiter ses salariés, et partant réaliser plus de bénéfice, car les charges du personnel lui reviennent très négligeables. Il peut alors continuer à multiplier le nombre de villas, de maitresses, de voitures, de voyages et de comptes en banque ; la création d'autres entreprises. Il travaille généralement peu pour un gain excessivement plus élevé que celui de ses salariés. Il peut même mieux entretenir les syndicalistes qui lui sont favorables. L'octroi des prêts bancaires lui paraît facile car il a la possibilité de les rembourser sans difficulté¹⁵³⁷, corrompre quelques autorités étatiques comme les inspecteurs du travail ou les juges qui chercheront à le sanctionner en cas de violation des diverses dispositions légales, parmi lesquelles il y a code du travail. Même quand il existe des syndicats des patrons¹⁵³⁸ ce n'est pas pour souligner la misère de leurs travailleurs ; bien au contraire, c'est pour mieux asseoir leur domination. C'est dire que l'absence de contrôle a toujours été le facteur de dérive le plus puissant, quels que soient les secteurs où elle sévit¹⁵³⁹. D'où la misère des salariés.

¹⁵³⁶ v Nathalie Attia, *op cit*, p 149 et s.

¹⁵³⁷ v Ousseynou Sow, La sécurisation des engagements bancaires dans les Etats parties au Traité de l'ohada, Nouvelles éditions numériques Africaines, (NENA), 2010, p 70 et s.

¹⁵³⁸ v l'art. 316 et s du code du travail du Tchad qui dispose que : « les employeurs peuvent librement constituer des groupements selon les appellations qu'ils choisissent dans les secteurs d'activité et les secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement, de même que les anciens employeurs ayant exercé leur activité professionnelle pendant un an au moins ».

¹⁵³⁹ v R Lenglet et alii, *op cit*, p 272.

b. Les salariés

590. Pendant que l'employeur est très content du fait des résultats tout à fait favorables obtenus constamment, les salariés sans le savoir continuent à croupir dans la misère qui se traduit par la perception des salaires insuffisants, payés de façon irrégulière ; l'absence de congés payés, d'allocations familiales, de moyens de transport, de diverses primes, de pension de retraite, des droits en cas de licenciement abusif¹⁵⁴⁰, l'obtention alambiquée de crédit faute de biens conséquents¹⁵⁴¹... Cette situation que vit encore le salarié africain prouve à suffisance qu'il y a un recul de droits, en ce sens qu'il y a une crise du droit du travail, lequel mérite d'être valorisé pour ne plus vivre la période esclavagiste ou coloniale. Cette renaissance du droit du travail en vue de la dignité des salariés africains doit être le fait des gouvernants, intellectuels, syndicalistes intègres, employeurs de bonne foi, des salariés qui doivent prendre conscience du mal qui les range et aussi de la communauté internationale.

2. A l'égard des Etats parties

591. Les Etats membres de l'OHADA sont encore des pays en voie de développement ou pays pauvres¹⁵⁴² caractérisés par un endettement excessif, la malnutrition, la mortalité infantile, un faible PNB par habitant, l'analphabétisme, les maladies endémiques, l'industrialisation très faible, le taux d'investissement restreint, une forte ruralité, la faiblesse des classes moyennes, le chômage très élevé, le travail des enfants, le taux de salaire assurant un niveau de survie avec une ration calorique très faible, les structures économiques dépendantes de l'extérieur, les exportations à faible valeur ajoutée, un secteur tertiaire archaïque gonflé par le chômage... Pour leur croissance économique, il faut non seulement compter sur l'assainissement du climat des affaires¹⁵⁴³, la bonne gouvernance, favoriser la culture démocratique, mais aussi compter sur leurs cadres et autres bras valides. Malheureusement, de nombreux salariés africains sont mal rémunérés, à cause de plusieurs facteurs, parmi lesquels la passivité des syndicats. L'exploitation des salariés demeure l'un des facteurs qui contribue au sous-développement de ces pays, dans la mesure où leur

¹⁵⁴⁰ v infra, p175, n° 342.

¹⁵⁴¹ v Ousseynou Sow, *op cit*, p 168.

¹⁵⁴² v J Bremond, A Geledan, *Dictionnaire économique et social*, 2^e édition, Hatier, 1981, p 341.

¹⁵⁴³ v Alhousseini Mouloul, *Comprendre l'organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires*, p 12 et s ; J Issa-Sayegh, J Lohoues-oble, *Harmonisation du droit des affaires*, éditions Juriscope, 2002, p 39 et s ; B Martor et alii, *op cit*, p 1.

rendement dans divers secteurs d'activité paraît très faible en comparaison à celui des salariés des pays développés qui bénéficient d'un bon traitement qui les pousse à beaucoup travailler. Du fait de la faiblesse des rémunérations, leur pouvoir d'achat reste également faible. En conséquence, il faut souhaiter dorénavant la bonne application de la législation du travail dans tous les pays membres de l'ohada, afin que les salariés améliorent leurs conditions de vie, et surtout perçoivent de bons salaires. Dès cet instant, ils pourront construire de belles maisons en remplacement des taudis qu'on retrouve dans tous les quartiers qui composent les villes de ces Etats membres, souvent mal éclairés, réservoirs des moustiques et autres microbes à l'origine du paludisme et de biens d'autres maladies qui perturbent la régularité de nombreux salariés à leurs postes de travail. Avec des salaires décents¹⁵⁴⁴, ils pourront également augmenter la production dans chaque entreprise, surtout domicilier¹⁵⁴⁵ leurs salaires dans les banques, et finalement bénéficier des crédits¹⁵⁴⁶, pouvant leur permettre à leur tour de créer des entreprises. Or toute entreprise immatriculée doit payer les diverses taxes et impôts imposés par la législation fiscale¹⁵⁴⁷ nationale ; dans le même ordre d'idées, en devenant à leur tour des employeurs, ces ex salariés vont procéder au recrutement du personnel, tout en réduisant le chômage qui est un véritable fléau dans les pays sous-développés, source de plusieurs maux qui participent à leur sous-développement. Par ailleurs, les organisations internationales ont un rôle fondamental à jouer aussi bien en matière de conflits collectifs qu'en matière de négociation collective, afin de pouvoir prétendre améliorer les conditions de travail des salariés dans l'espace OHADA.

¹⁵⁴⁴ V le rapport mondial sur les salaires 2014/2015- résumé analytique, www.ilo.org.

De ce rapport, il ressort dans sa première partie les grandes tendances des salaires, entre les économies émergentes et les économies en développement. Des estimations indiquent que les salaires réels auraient de presque 4 % au Moyen-Orient, en raison de la forte croissance des salaires notifiée en Arabie Saoudite, mais que leur augmentation aurait été inférieure à 1% en Afrique. Dans la deuxième partie, ce rapport porte sur les salaires et inégalités de revenus. Le niveau des inégalités est généralement plus élevé dans les économies en développement.

Les inégalités commencent sur le marché du travail ; certains groupes sont victimes de discrimination et de pénalités salariales. Le rapport montre que dans presque tous les pays, il existe des écarts de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants. Ces écarts ont des causes multiples et complexes, qui diffèrent d'un pays à l'autre et varient à différents points de la distribution des salaires. Enfin, la troisième partie de ce rapport concerne les mesures pour agir sur les salaires et les inégalités, notamment les défis en termes de politiques, les salaires minima et négociation collective, la promotion de la création d'emplois, accorder une attention particulière aux groupes de travailleurs désavantagés, la redistribution par l'impôt et les systèmes de protection sociale, la nécessité d'une action conjuguée des pouvoirs publics.

¹⁵⁴⁵ En ouvrant un compte bancaire, le client est mu par un triple objectif : de sécurité, de rentabilité et de liquidité de ses fonds.

¹⁵⁴⁶ La deuxième caractéristique après celle de la collecte de dépôts du public, a trait à l'emploi de ces fonds collectés. Cette deuxième caractéristique participe de l'objet de l'activité bancaire, faite de crédits alloués aux agents économiques (entreprises, particuliers) en vue du financement de leurs multiples besoins, de fonctionnement, d'investissement, de consommation. V Ousseynou Sow, *op, cit*, p 31 et s.

¹⁵⁴⁷ v M Bouvier, *Introduction au droit fiscal général et à la théorie de l'impôt*, 4^e édition LGDJ, 2001, p 61 ; J Grosclaude, Ph. Marchessou, *Droit fiscal général*, éd. Dalloz, 2001, p 51 et s ; Th. Lamulle, *Droit fiscal*, éd. 2004/2005, Gualino éditeur, p 101 et s ; Cl et G Lavabre, *L'intégration fiscale*, éd. Foucher, 1997.

Chapitre 2 : Les conflits collectifs et négociation

592. Les rapports de travail ne sont toujours pas pacifiques, mais fréquemment conflictuels.

Ainsi y a-t-il un lien entre la négociation collective et le conflit collectif, car la négociation n'intervient souvent qu'à la suite d'une période de conflit ; inversement, le conflit peut naître à la suite de la violation de la négociation collective. Le conflit collectif trouve son origine de l'opposition entre un ou plusieurs employeurs et une catégorie plus ou moins large de salariés, à propos de leurs droits ou intérêts communs. Le conflit collectif s'oppose donc au conflit individuel, même si sur le plan juridique, la distinction n'est pas aussi simple, en ce sens que le conflit individuel peut être la cause d'un conflit collectif. En fait, ces deux types de conflits sont souvent liés¹⁵⁴⁸. Dans le contexte africain, la situation socio-économique de l'espace francophone n'étant pas encore prospère, il paraît impossible d'éviter les conflits collectifs qui peuvent opposer les salariés à leur employeur, qui se permet encore constamment de les exploiter en tenant compte des conditions¹⁵⁴⁹ de travail, d'hygiène et de sécurité peu attractives, des salaires de misère, des arriérés de salaire, des licenciements abusifs, de la corruption des autorités étatiques, notamment les inspecteurs¹⁵⁵⁰ du travail et des magistrats, censés veiller à la bonne application de la législation du travail, au recouvrement alambiqué des droits des salariés licenciés, aux recrutements subjectifs, à la décadence du syndicalisme et l'inefficacité des représentants du personnel...

Néanmoins, parmi ces salariés qui subissent encore des abus, il existe quelques intellectuels capables de s'opposer courageusement aux employeurs, même au moyen d'une grève faisant suite à un conflit collectif de travail (section 1). Toutefois, pour éviter de détruire l'outil de travail, permettre à l'entreprise de continuer à fonctionner, et surtout faire aboutir leurs revendications, les parties en conflit peuvent privilégier le dialogue à travers la négociation (section 2).

¹⁵⁴⁸ v Jean Mouly, *op cit*, p 143.

¹⁵⁴⁹ v Nathalie Attia et alii, *op cit*, p 103.

¹⁵⁵⁰ v Nicolas Coudel, *L contrôle de l'inspection du travail, droits, obligations, procédures et recours*, éditions du puits fleuri, 2010, p 43 et s.

Section 1 : Du conflit collectif à la rupture collective

593. En régime démocratique véritable, la justice sociale ne procède pas seulement de règles venues d'en haut, mais elle vient aussi d'en bas, de la confrontation des intérêts des employeurs et des salariés, la reconnaissance des libertés de représentation, d'action et de négociation collectives permet d'y convertir les rapports de force en rapports de droit et de métaboliser ainsi les ressources de la violence sociale. A la différence des régimes autoritaires ou dictatoriaux, les démocraties admettent que les travailleurs puissent agir collectivement pour défendre leurs intérêts¹⁵⁵¹. Parmi les différentes formes d'actions collectives, la grève s'est ainsi affirmée comme objet d'un droit fondamental. Pour M Planiol « la grève est un droit contraire au droit »¹⁵⁵². Cette formule d'un éminent juriste du XIX e siècle résume à elle seule tout le particularisme de ce droit. Par la grève, le salarié s'affranchit temporairement de son lien de subordination, alors que ce dernier caractérise l'existence même de la relation de travail. Par la grève, le salarié est en droit de ne pas effectuer sa prestation de travail, alors que cette dernière résulte de l'existence même de son contrat. Enfin, par la grève, le salarié peut légitimement causer un préjudice à l'entreprise, alors qu'en principe l'exercice de toute liberté comporte comme limite l'obligation de ne pas nuire à autrui. Sur ce point la doctrine et la jurisprudence s'accordent à considérer que la nocivité de la grève lui est substantielle¹⁵⁵³. « La grève entraîne nécessairement une désorganisation de la production » qui ne suffit pas à caractériser un abus dans son exercice. En raison de son particularisme et afin d'en garantir le plein exercice, le droit de grève a été hissé au sommet de la hiérarchie des normes en lui conférant une valeur constitutionnelle¹⁵⁵⁴. Si pour le conflit collectif, le législateur met l'accent sur l'idée de combat, de lutte pour la revendication des droits des travailleurs, il en va autrement pour la rupture collective qui est due à la diminution de l'activité ou à la réorganisation interne de l'entreprise. Elle peut être cependant l'une des causes ou conséquences des conflits collectifs de travail. L'une ou l'autre réalité sont encadrées par des dispositions légales nationales, pour permettre de sauver l'entreprise en proie à une crise interne, bien que leur application présente souvent des limites. D'où l'intérêt d'examiner d'abord la réglementation sur les conflits de travail (§1) ; ensuite celle relative à la rupture collective du contrat de travail (§2).

¹⁵⁵¹ v Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op cit*, n° 1259.

¹⁵⁵² M Planiol, D 1894, p 441.

¹⁵⁵³ Cass. soc. , 30 mai 1989, Bull. civ. V, n° 404 ; Cass. soc, 18 janv. 1995, Bull. civ, V, n° 27.

¹⁵⁵⁴ v A Cristau, *op cit*, n° 790.

§1- Les conflits de travail

594. Il y a conflit¹⁵⁵⁵ de travail à la suite d'un désaccord entre patrons et ouvriers sur une question relative au régime du travail, de l'emploi ou aux garanties sociales¹⁵⁵⁶. Ils consistent en des différends¹⁵⁵⁷ entre un groupe de salariés, d'une part, et un ou plusieurs employeurs, voire les pouvoirs publics¹⁵⁵⁸ d'autre part. C'est ainsi que l'article 252 du code du travail du Bénin dispose que « le différend collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu »¹⁵⁵⁹. Il s'agit en d'autres termes des rapports de force qui peuvent s'établir entre employeur et salariés sur des intérêts collectifs. Les conflits collectifs du travail constituent un échec des rapports de droit ; mais ont souvent permis les avancées du droit du travail. Ils se manifestent par des moyens de pression (A), et se règlent par des méthodes douces (B).

A. Les manifestations des conflits collectifs

595. Les conflits collectifs du travail se manifestent essentiellement par la grève (1) et plus rarement par la riposte patronale du lock-out (2).

1. La grève

La grève est un arrêt concerté du travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles¹⁵⁶⁰ précise le législateur ivoirien. Autrement dit, il s'agit d'une cessation concertée et collective de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction¹⁵⁶¹.

¹⁵⁵⁵ v S Néron, Les conflits collectifs du travail aux Etats unis, *JCP S* 2011, 1088, J-E Ray, Droit public et droit social en matière de conflits collectifs, *Dr social*, 1991, 715, M A Souriac, Conflits du travail et négociation collective, quelques aspects, *Dr social*, 2001, 705 ; A Supiot, Revisiter les droits d'action collective, *Dr social*, 2001, 687 ; R Vatinet, Un nouveau droit des conflits collectifs du travail? , *Dr social*, 2008, 671.

¹⁵⁵⁶ v J M Verdier, A Coeuret, M A Soviac, *op cit*, p 556.

¹⁵⁵⁷ Pour Le Pr Paul Kiemde, il existe une nuance entre le terme différend et celui de conflit collectif, bien qu'ils soient généralement utilisés indifféremment. En effet, le différend est un désaccord résultant d'une différence d'opinions, d'une opposition d'intérêts entre deux ou plusieurs personnes. Alors que le conflit évoque l'idée de combat, de lutte. C'est ainsi que face à une grève, qui est la manifestation d'une divergence d'interprétation ou de prétentions, l'on parlera de conflit du travail. v P Kiemde, *op cit*, p 381 ; l'art. 157-1 du code du travail du Cameroun.

¹⁵⁵⁸ v J M Beraud, *op cit*, p 249.

¹⁵⁵⁹ v également l'article 256 du Code du travail du Togo.

¹⁵⁶⁰ v codes du travail : Côte d'ivoire, article 82-1 ; Gabon, article 342, Togo, article 268 ; APAUDTrav. Article 422.

¹⁵⁶¹ v l'article 351-1 du Code du travail Burkinabé.

La grève est un droit (a), qui peut être exercé par les salariés. Elle produit des effets juridiques à l'égard de l'employeur. Ce dernier néanmoins peut réagir en cas de grève déclenchée dans son entreprise du fait de l'encadrement de l'exercice du droit de grève (b).

a. Le droit de grève

En France, avant de devenir un droit reconnu par la constitution, jusqu'en 1864, la grève constitue un délit pénal ; à cette date est supprimé le délit de coalition. Jusqu'en 1946, elle est considérée comme une faute civile. Il a fallu attendre la loi du 25 juillet 1985 qui permet au gréviste d'échapper à toute sanction. A partir de 1990, la cour de cassation considère la grève comme une liberté publique, fondatrice du droit du travail¹⁵⁶². En effet, d'après le Pr J E Ray « si le droit vise à réguler sinon à supprimer les rapports de force, le droit du travail est né au XIX^e siècle de conflits souvent violents, parfois même de mouvements insurrectionnels : les grandes dates sociales du XX^e (1936, 1968...) montrent que les rapports de force continuent à imprimer leur marque »¹⁵⁶³. En Afrique, après 1946, date à laquelle le droit de grève fut érigé en principe constitutionnel en France, c'est le 15 décembre 1952 qu'il fut reconnu et généralisé dans les territoires d'outre-mer par la loi 52-1322 portant code du travail dans les territoires d'outre-mer¹⁵⁶⁴. Après les indépendances de ces territoires au cours des années 60, toutes les constitutions africaines reconnaissent le droit de grève et renvoient à des lois pour sa mise en exercice. C'est pourquoi, au Bénin, l'article 31 de la constitution du 11 décembre 1990 reconnaît et garantit le droit de grève, alors que la loi n°2001 – 09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève régleme sa procédure. Au Burkina Faso, après l'indépendance, les constitutions ont consacré de manière plus ou moins explicite le droit de grève¹⁵⁶⁵. Au Congo Brazzaville, les différentes constitutions ont repris le préambule de la constitution française du 27 octobre 1946 qui proclame que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui la régleme ». Mais on ne retrouve pas dans ces constitutions¹⁵⁶⁶ d'autres normes y relatives. C'est naturellement vers le code du travail qu'il faut se tourner.

En France, il n'existe aucune définition légale de la grève, malgré les souhaits en ce sens du conseil constitutionnel ; la grève est définie par la jurisprudence en des termes repris par les législateurs africains.

¹⁵⁶² Sur l'évolution du droit de grève en France, v B Hess. Fallon, A M Simon, *op, cit*, p 234.

¹⁵⁶³ v J-E Ray, *op cit*, p 495.

¹⁵⁶⁴ v C M J de Dravo – Zinzindohoue, *op, cit*, p 158.

¹⁵⁶⁵ v Yonabas S, Le statut du droit de grève dans le Burkina Faso de la quatrième République, *RBD* n°26, juillet 1994, p 252.

¹⁵⁶⁶ D'après l'article 25 de la Constitution congolaise du 20 janvier 2002 « à l'exception des agents de la force publique, les citoyens congolais jouissent des libertés syndicales et du droit de grève dans les conditions fixées par la loi ».

Ici encore, les normes sont peu nombreuses¹⁵⁶⁷. Au Gabon, le droit de grève a aujourd'hui acquis de manière indiscutable, droit de cité dans la législation gabonaise des relations de travail. La constitution du 26 mars 1991, en son article 47 définissant le domaine d'intervention du législateur dispose que « la loi détermine... les principes fondamentaux ... du droit syndical, y compris les conditions d'exercice du droit de grève »¹⁵⁶⁸. Cette formule héritée de la première loi constitutionnelle¹⁵⁶⁹ du 21 février 1961, malgré son ambiguïté¹⁵⁷⁰, emporte incontestablement reconnaissance du droit de grève¹⁵⁷¹. Ainsi, le droit de grève étant consacré par les constitutions et codes du travail de tous les pays membres de l'espace Ohada, il convient à présent d'aborder les conditions d'exercice du droit de grève.

b. L'exercice du droit de grève

596. Devant une kyrielle d'abus dont sont victimes les salariés africains, pour prétendre améliorer leurs conditions de travail et de vie, ils peuvent faire recours à la grève, considérée aujourd'hui comme une arme aux mains des travailleurs pour faire contrepoids au pouvoir de direction de l'employeur. C'est l'arme ultime qui leur permet de faire aboutir les revendications professionnelles¹⁵⁷². Telle est souvent la réalité dans le secteur public, bien moins dans le secteur privé où l'exercice du droit de grève est encadré par des lois contraignantes qui permettent de distinguer la grève abusive de la grève licite.

597. Concernant la grève abusive, pour éviter de donner raison à l'employeur, les salariés mécontents ne doivent pas déclencher une grève abusive, pouvant être sanctionnée par l'employeur lui-même ou le juge. C'est le cas quand il est démontré le caractère déraisonnable des revendications¹⁵⁷³. L'illicéité¹⁵⁷⁴ de la grève dépend également des méthodes employées ou encore du but poursuivi. A propos de la première catégorie, il en sera ainsi si les méthodes

¹⁵⁶⁷ v P Ngaka, *op, cit*, p 284.

¹⁵⁶⁸ v Loi n°3/91 du 26 mars 1991, modifiée par la loi n°1/94 du 18 mars 1994, la loi n°18/95 du 29 septembre 1995 et la loi n°1/97 du 22 avril 1997.

¹⁵⁶⁹ Loi n°1/61 du 21 février 1961, J O de la République Gabonaise, spécial, 25 février 1961.

¹⁵⁷⁰ Il y a lieu de se demander si le droit de grève est reconnu comme un droit autonome ou comme une conséquence du droit syndical.

¹⁵⁷¹ v Ch MBA- Owono, De la neutralisation à l'encadrement du droit de grève au Gabon, *Pénant* n°830, p 176.

¹⁵⁷² v P Kiemde, *op, cit*, p 395.

¹⁵⁷³ L'assemblée plénière de la cour cassation française, avait, par un arrêt du 4 juillet 1986 (affaire Air Inetr) qualifié de « manifestation déraisonnable » les revendications de pilotes qui demandaient le maintien de trois (03) pilotes dans des avions ne comportant que deux (02) postes de pilotage ; elle avait alors estimé que le juge des référés avait eu raison, dans ce cas de suspendre le droit de grève. Mais la cour d'appel de Paris, par deux arrêts du 27 janvier 1988 dans une affaire semblable a jugé que le juge judiciaire était incompétent pour apprécier la légitimité des revendications ; la cour de cassation a confirmé cette jurisprudence par un arrêt du 2 juin 1992. Cette décision a fait jurisprudence.

¹⁵⁷⁴ B Teyssié, La grève, du licite à l'illicite, *Cah. dr. entr.* 1967, n° 5, p3 ; P Waquet, la grève, *RJS*, 1995, 139.

employées tendent à désorganiser l'entreprise elle-même et non pas seulement la production. Il s'agit en effet des méthodes ci-après : la grève perlée. Dans ce cas, le travail est exécuté au ralenti ; si bien qu'elle constitue une faute, car ce n'est pas vraiment une grève¹⁵⁷⁵. Le salarié s'expose à des sanctions. Il commet en effet une faute contractuelle puisqu'il n'exécute pas correctement sa prestation de travail¹⁵⁷⁶. On peut aussi citer le cas de grève tournante qui affecte alternativement différents services, bloquant généralement l'ensemble de l'entreprise ; la grève avec occupation des locaux, en violation du droit de propriété et portant atteinte à la liberté du travail¹⁵⁷⁷ ; des débrayages répétés qui sont normalement licites, sauf quand il est démontré l'intention de nuire de la part des grévistes ; la grève sauvage, déclenchée en dehors d'un mot d'ordre d'un syndicat¹⁵⁷⁸. A propos de la seconde catégorie de grèves ayant un caractère abusif¹⁵⁷⁹, notamment de par le but poursuivi, il y a la grève de solidarité, faite à l'appui de revendications qui ne sont pas propres aux grévistes¹⁵⁸⁰ ; la grève politique n'ayant pas un but professionnel, destinée à agir sur la puissance publique¹⁵⁸¹. Enfin, la grève « d'autosatisfaction » des revendications¹⁵⁸². En revanche, pour faire aboutir leurs revendications, les salariés doivent respecter les conditions légales pour l'exercice normal du droit de grève.

598. Quant à la grève licite, d'une manière générale, et suivant les pays, l'exercice du droit de grève fait l'objet d'une réglementation plus ou moins intense, qui vise à limiter ou à interdire certaines formes, et à inciter à recourir à des procédures de négociation pacifiques préalables.

¹⁵⁷⁵ En France, elle ne peut être sanctionnée pécuniairement (loi du 4 août 1982).

¹⁵⁷⁶ L'article 248-11 CCT. D'après cet article, les faits suivants sont constitutifs de faute lourde pendant la grève sans que cette énumération soit limitative et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente : l'occupation des locaux, les corps et blessures volontaires sur la personne de l'employeur, la séquestration, l'entrave à la liberté de travail, le sabotage, le vol ou la destruction de marchandise ou de matériel de l'entreprise, la participation à une grève illicite. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail s'effectue dans les formes prévues par les dispositions des articles 41 nouveau et 176 nouveau du présent code (loi 6-96 du 6 mars 1996).

¹⁵⁷⁷ Ces atteintes peuvent être sanctionnées pénalement. Le juge des référés peut ordonner l'expulsion des occupants, au besoin par la force publique.

¹⁵⁷⁸ v R Guillien, J Vincent *op, cit*, p 253.

¹⁵⁷⁹ Est illicite, l'arrêt de travail qui ne correspond à aucune revendication professionnelle (article 422 alinéa 2 APAUDTrav).

¹⁵⁸⁰ La solidarité interne est admise, par exemple le soutien de salariés licenciés (cass. Soc. 22 janvier 1995). Sauf si le salarié est fautif, le cas d'un employé ayant commis un vol ou une agression (cass. soc 30 mai 1989).

La solidarité externe est considérée comme illicite, l'employeur des grévistes solidaires ne pouvant satisfaire les revendications.

¹⁵⁸¹ La grève politique demeure illicite ; mais la distinction n'est pas toujours facile à faire. v B Hess – Fallon, A M Simon, *op,cit*, p 237.

¹⁵⁸² Le droit de grève n'autorise pas les salariés à exécuter leur travail dans des conditions autres que celles prévues par leur contrat. Ainsi, ne peuvent être considérés comme grévistes, les salariés qui ne souhaitant plus travailler le samedi, s'absentent trois samedi de suite (Cass. soc. 23 novembre 1978).

Ainsi, contrairement à la France¹⁵⁸³ où le préavis n'était même pas exigé avant le déclenchement de la grève, en Afrique francophone, le déclenchement de la grève est subordonné à l'épuisement des voies de négociation préalable¹⁵⁸⁴. C'est ce que nous allons découvrir à travers trois cas patents du Togo en Afrique de l'ouest, du Gabon en Afrique centrale, et dans l'espace Ohada.

- **Au Togo**

Le législateur togolais distingue les différentes étapes suivantes :

A propos du déclenchement de la grève, pour être licite, la grève doit être précédée d'un préavis de cinq (05) jours ouvrables notifié à l'employeur et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort par l'organisation syndicale ayant pris l'initiative de la grève. Cette notification doit comporter les raisons et les revendications formulées par l'organisation syndicale déposant le préavis de grève et indiquer si le conflit a déjà fait l'objet de procédure conventionnelle de négociation. La grève est illicite lorsqu'elle n'est pas déclarée et exécutée conformément aux dispositions ci-dessus mentionnées¹⁵⁸⁵. Après le dépôt du préavis de grève, les parties en conflit sont tenues de se rencontrer pendant la durée du préavis pour poursuivre les négociations et organiser un service minimum dans l'entreprise en cas de grève afin d'éviter les accidents et d'assurer la protection des installations et des équipements. A défaut d'accord entre les parties, l'inspecteur du travail et des lois sociales fixe le service minimum en question. Auparavant, il doit offrir aux intéressés la possibilité de se faire entendre. Le travailleur réquisitionné pour assurer un service minimum et qui ne se présente pas à son poste de travail commet une faute¹⁵⁸⁶. A l'expiration du préavis et en cas d'échec de la négociation, les travailleurs peuvent cesser le travail sous réserve :

- d'assurer, à la demande de l'employeur un service minimum ;
- de respecter la liberté de travail des non – grévistes ;
- de s'abstenir de la destruction des biens, de porter des coups volontaires, de séquestrer l'employeur, ses préposés ou l'autorité administrative.

¹⁵⁸³ v B Teyssié, *Droit du travail, Relations collectives*, éditions LexisNexis, 2012, p 810, n° 1567 ; J Brèthe De La Gressaye, Grèves et conventions collectives, D 1950, chron. 65 ; J Déprez, Exercice du droit de grève, interdiction des limitations conventionnelles, *RJS* 1995, 564 ; J Rossard, Les obstacles juridiques au déclenchement des grèves, *Dr social*, 1988, 630 ; P Mimin, La clause de conciliation dans les conflits collectifs, *JCP G* 1959, I, 1476 bis ; Cass. soc. 19 nov. 1996, TPS 1997, comm. 17 ; Cass. soc. 28 févr. 2007, *RJS* 2007, n° 651 ; *JCP S* 2007. 1425, note R Vatinet ; Cass. soc. 30 mai 1992, *Cah. soc.* 1992, A 41 ; Cass. soc. 13 mars 1980, inf. rap. 546, obs. J Pélissier ; Cass. ass. plén. 23 juin 2006, *JCP S* 2006, 1843, note R Vatinet.

¹⁵⁸⁴ P Kiemde, *op. cit.*, p 404.

¹⁵⁸⁵ v l'article 270 du code du travail togolais.

¹⁵⁸⁶ v l'article 271 du code du travail togolais.

Souvent, pour éviter que la situation ne dégénère, du fait du mécontentement, de la souffrance vécue pendant des années à cause d'un employeur qui ne pense qu'à ses propres intérêts, et qui finalement est incapable de faire fonctionner son entreprise seul sans ses esclaves, le législateur togolais impose à tout employeur de prendre toutes les mesures de sécurité indispensables. Généralement, il fait appel à la force publique. L'inspecteur du travail et des lois sociales, dans un rapport constatant l'échec de la négociation, transmet le dossier au directeur général du travail¹⁵⁸⁷

599. Concernant le déroulement de la grève, si la grève affecte un service essentiel, c'est – à – dire un service dont l'interruption est de nature à mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne, dans tout ou partie de la population, l'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition de ceux des travailleurs qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens (article 273 alinéa 1 et 2)¹⁵⁸⁸. Pendant le déroulement de la grève, les parties ont l'obligation de poursuivre les négociations sous l'autorité d'une personnalité désignée par le ministre chargé du travail. Les parties peuvent également d'un commun accord recourir à un médiateur. La personnalité désignée par le ministre ou le médiateur peut procéder à toutes les investigations utiles en vue du règlement du différend¹⁵⁸⁹. Ainsi l'intérêt pour les autorités étatiques d'éteindre le conflit le plutôt possible, prouve à suffisance que chaque partie en conflit est importante pour l'autre. C'est dire qu'au cours des négociations préalables au moment du déclenchement de la grève, les salariés souvent lésés doivent être tenaces pour faire aboutir leurs revendications, sauf si l'employeur venait à le faire avant le déroulement de la grève. Par exemple, dans les écoles privées, une suspension des cours pendant une à deux semaines serait à l'origine de la fermeture d'une école, car aucun parent ne voudrait payer régulièrement les frais d'écolage alors que l'élève ou l'étudiant ne fréquente pas ; bien mieux, en cas de service minimum, la présence de la force publique pour sécuriser les locaux et le matériel ne peut que repousser les apprenants. Conscients de cette réalité qui peut suffisamment affaiblir les promoteurs des écoles privées, ceux des cliniques, des pharmacies..., ils évitent finalement assez de salariés dits permanents suffisamment protégés par les lois nationales en matière du travail, au profit des prestataires considérés comme des journaliers, lesquels n'ont pratiquement aucun droit à exiger en cas de violation de leurs droits, par exemple le licenciement, la retraite. Quant à

¹⁵⁸⁷ v l'article 272 du Code du travail du Togo.

¹⁵⁸⁸ La liste des emplois ainsi définis est fixée par décret en Conseil des Ministres.

v l'article 273 alinéa 3 et s. du Code du travail togolais.

¹⁵⁸⁹ v l'article 275 du Code du travail togolais.

ceux qui sont recrutés et qui évoluent dans les entreprises immatriculées, il leur suffit de s'organiser en créant un syndicat ou en s'affiliant aux syndicats représentatifs pouvant les soutenir, déclencher la grève licite afin de revendiquer leurs droits. Pour éviter d'être perdant, même à l'étape de la négociation préalable, l'employeur peut leur donner une suite favorable. Comme quoi le travailleur demeure quelque fois le premier responsable de sa misère, faute d'initiative. Cette naïveté peut certainement s'expliquer à cause de divers facteurs qui paralysent le syndicat africain¹⁵⁹⁰, des recrutements faits sur des bases subjectives¹⁵⁹¹: femmes, maitresses, parents, amis, frères en christ. Ce genre de salariés ne peut aucunement penser à exercer une grève contre leur bienfaiteur.

- Au Gabon

600. Au Gabon l'exercice du droit de grève paraît alambiqué comme on peut le constater. L'initiative de la grève est un monopole institutionnel. En effet, le déclenchement d'une grève, aux termes de l'article 346 du code du travail, est subordonné à un dépôt préalable d'un préavis par « le syndicat le plus représentatif du groupe des travailleurs en conflit ou, en l'absence de syndicat, par les représentants du groupe des travailleurs en conflit ». Il résulte clairement de ce texte que l'initiative d'une cessation concertée du travail doit émaner d'un groupe autorisé. La loi habilite sans équivoque et à titre principal les organisations professionnelles des travailleurs ; mais elle reconnaît également la qualité de « meneurs de grèves » à une catégorie de personnes moins bien définie : « les représentants du groupe des travailleurs en conflit »¹⁵⁹². De même, l'organisation de la grève nécessite un formalisme contraignant, car tout mouvement de masse nécessite une organisation sans laquelle il risque de dégénérer. Le législateur gabonais l'a si bien compris qu'il a soumis la mise en œuvre du droit de grève à des formalités de nature à canaliser et à modérer l'ardeur des grévistes. C'est ainsi que, même à l'initiative d'une institution représentative du personnel, les salariés ne peuvent pas brusquement cesser le travail. Le déclenchement de la grève doit être précédé du dépôt d'un préavis réunissant certaines conditions de validité¹⁵⁹³. Par ailleurs, le code du travail s'est aussi préoccupé d'atténuer les conséquences de l'arrêt de travail en réglementant

¹⁵⁹⁰ v infra, n° 587.

¹⁵⁹¹ v infra, p31, n°49 et s.

¹⁵⁹² v ch MBA – Owono, *op, cit*, p 179 et s.

¹⁵⁹³ L'exigence du préavis présente d'indéniables intérêts. Le préavis est d'une part destiné à informer l'employeur du projet des salariés et servir ainsi de signal d'alarme. Il constitue d'autre part, un délai que les parties concernées peuvent mettre à profit pour rechercher le compromis. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle un préavis valablement déposé oblige les protagonistes à ouvrir des négociations.

le déroulement de la grève¹⁵⁹⁴, notamment la prohibition de certaines formes de grève¹⁵⁹⁵, de l'institution d'un service minimum¹⁵⁹⁶.

- Dans l'espace OHADA

601. Les similitudes qui existent entre les diverses législations nationales des Etats membres de l'Ohada à propos de la grève¹⁵⁹⁷, sont reprises dans le projet d'Acte uniforme portant droit du travail. En effet d'après l'article 242, la cessation collective et concertée du travail doit être précédée d'un préavis. Ce qui n'est pas le cas en France dans le secteur privé, seuls les services publics y sont soumis. Il doit émaner des représentants que les travailleurs concernés auront désignés, sauf lorsque le préavis émane d'une organisation syndicale des travailleurs, les auteurs du préavis doivent justifier du mandat reçu des travailleurs.¹⁵⁹⁸. Ce préavis doit préciser les motifs du recours à la grève et doit parvenir 3 jours francs avant le déclenchement éventuel de la grève à la direction de l'entreprise, à l'inspecteur du travail du ressort et, si l'arrêt de travail dépasse le ressort d'une inspection du travail, au Directeur du travail. De même, il doit également fixer la date et l'heure de début ainsi que la durée de la grève envisagée. Les travailleurs ne sont pas tenus d'occuper les lieux de travail ou en interdire l'accès aux non grévistes, à l'employeur ni aux personnes étrangères à l'entreprise. Il faut également souligner que le projet d'Acte uniforme régleme, comme les codes nationaux, les effets juridiques de la grève.

602. En effet, Les effets juridiques de la grève varient selon qu'elle est abusive ou licite.

Concernant les effets de la grève abusive, les salariés qui ne respectent pas la réglementation en matière de grève commettent une faute lourde. Il s'agit d'une faute d'une particulière gravité, révélant l'intention de nuire. Il en est ainsi en cas d'incendie des locaux, d'entrave à

¹⁵⁹⁴ v l'article 348 et s du Code du travail gabonais.

¹⁵⁹⁵ Il s'agit de la grève sauvage initiée par une institution représentative du personnel, et de la grève déclenchée sans respecter l'obligation de préavis, ou encore de la grève surprise.

¹⁵⁹⁶ v l'article 349 du Code du travail gabonais.

¹⁵⁹⁷ J M Béraud, Le rôle des délégués en cours de grève, *Dr social*, 1988, 666 ; J J Dupeyroux, Le droit de grève, De quoi parle-t-on ? , *Dr social*, 1988, 619 ; F Duquesne, Les emplois jeunes et la grève, *Dr social*, 2001, 701 ; J-P Laborde, Conflits collectifs et conflits de lois, entre réalité et métaphore, *Dr social*, 2001, 715 ; J-E Ray, Les pouvoirs de l'employeur à l'occasion de la grève, évolution jurisprudentielle et légale, 1988-1991, *Dr social*, 1991, 768 ; P Salvage, Les attributions du délégué syndical en cas de grève, *Dr social*, 1986, 624 ; J Savatier, La distinction de la grève et de l'action, *Dr social*, 1984, 53 ; H Sinay, Les conflits collectifs et l'argent, *Mélanges GH Camerlynck*, 1978, 299 ; H Sinay, La neutralisation du droit de grève ? , *Dr social*, 1980, 250 ; H Sinay, Heurs et malheurs du droit de grève, *D* 1989, chron. 297 ; J M Verdier, Au-delà de la réintégration et de l'indemnisation des grévistes, vers une protection spécifique des droits fondamentaux des travailleurs, *Dr social*, 1991, 709 ; P Vierge, La syndicalisation de la grève, *Mélanges O Khan-Freund*, 1980, 319.

¹⁵⁹⁸ D'après l'article 347 du Code du travail gabonais « les caractères auxquels se reconnaît la représentativité d'un syndicat sont : les effectifs ; les cotisations ; l'indépendance vis-à-vis du gouvernement des parties politiques ou du patronat.

la liberté de travail¹⁵⁹⁹, d'abandon des services de sécurité... il doit s'agir d'une faute personnelle imputable au salarié. L'employeur peut alors prendre des sanctions contre les grévistes, pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnité de congés payés. Si la grève abusive s'accompagne de fautes pénales, les grévistes peuvent avoir à répondre individuellement de leurs actes, sur le plan pénal ou sur le plan civil en cas de violation du droit de propriété, d'atteinte à la liberté du travail (séquestration) ou actes annexes : violences, voie de fait... Le syndicat peut être pénalement responsable s'il s'est rendu coupable d'infractions pénales, selon le régime juridique de la responsabilité pénale des personnes morales. Le salarié non gréviste a droit à son salaire même s'il ne peut travailler pour cause de paralysie ou de fermeture par l'employeur, sauf si cette fermeture est due à un cas de force majeure. Toutefois, le législateur paraît plus sévère à l'endroit de l'employeur en cas de grève licite. Quant aux effets de la grève licite, il y a lieu de distinguer la situation des grévistes de celle des non-grévistes. A propos des grévistes qui exercent un droit reconnu par la loi, en respectant les dispositions légales y relatives, le contrat de travail de chacun d'eux est tout simplement suspendu¹⁶⁰⁰, comme le dispose l'article 276 alinéa 1 du code du travail togolais « la grève suspend les contrats de travail en vigueur pour tout le temps qu'elle dure »¹⁶⁰¹. Le licenciement du salarié gréviste ne serait pas seulement abusif, mais nul¹⁶⁰². Cependant, le travail n'ayant pas été accompli, le salaire n'est pas dû par l'employeur. Ainsi, selon l'article 276 alinéa 2 et 3 du code du travail du Togo « les salaires ne sont pas dus aux travailleurs pendant toute la durée de la grève¹⁶⁰³. Les travailleurs recouvrent leur emploi en fin de grève et ne peuvent être sanctionnés du seul fait de leur participation à la grève »¹⁶⁰⁴. En ce qui concerne les non-grévistes, l'employeur doit assurer ses obligations, notamment en leur donnant les moyens d'effectuer leur travail et de payer leur rémunération. Il peut procéder à des réductions de salaire, s'il y a chômage technique,

¹⁵⁹⁹ Séquestration de cadres ou de dirigeant de l'entreprise. Cass. soc. 1^{er} avril 1997.

¹⁶⁰⁰ Les autres conséquences qu'entraîne la suspension du contrat de travail concernent : la suspension du pouvoir disciplinaire de l'employeur, la non-prise en compte de la période de grève pour le calcul des congés payés, le salarié conserve la qualité d'assuré social.

¹⁶⁰¹ Les autres conséquences qu'entraîne la suspension du contrat de travail concernent : la suspension du pouvoir disciplinaire de l'employeur, la non-prise en compte de la période de grève pour le calcul des congés payés, le salarié conserve la qualité d'assuré social.

¹⁶⁰² « Tout licenciement prononcé en violation de l'alinéa premier du présent article est nul de plein droit. Dans ces conditions, le travailleur est réintégré » (article 352 alinéa 2 du code du travail burkinabé).

¹⁶⁰³ L'abattement doit être calculé proportionnellement à la durée de la grève (cass. soc., 16 mai 1989).

¹⁶⁰⁴ v l'article L 2511 – 1 du Code du travail français qui énonce que « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde commise à l'occasion de la grève imputable au salarié » ; l'article 423 APAUDTrav « la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur. Tout licenciement prononcé en violation du présent article est nul de plein droit » ;

l'article 241 AUDT « la grève n'est pas une cause de rupture du contrat de travail, sauf faute lourde commise à l'occasion de la grève imputable au travailleur. Tout licenciement prononcé en violation du présent article est nul de plein droit ».

partiel ou total, pour les non-grévistes, en raison de la réduction de la production ; de plus l'employeur est délié de ses obligations s'il rapporte la preuve qu'il s'est trouvé dans une situation contraignante, c'est-à-dire dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise, par exemple en cas de grève bloquant la chaîne, des risques pour la sécurité, l'occupation des locaux... Toutefois, face à une grève qui peut dégénérer, l'employeur peut réagir au moyen du lock-out.

2. Le lock-out

603. Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise¹⁶⁰⁵. Il permet de faire pression sur des travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève, précise le législateur camerounais. Pour le législateur togolais, le lock-out permet de riposter à une action syndicale. En France il n'existe pas, comme pour la grève de « droit au lock-out », il n'est réglementé par aucun texte¹⁶⁰⁶, ce sont les tribunaux, et notamment la cour de cassation qui sont amenés à déterminer, dans des situations concrètes, la régularité ou l'irrégularité du lock-out¹⁶⁰⁷. Cette réalité demeure pratiquement identique dans l'espace ohada où il existe peu de textes qui réglementent le lock-out¹⁶⁰⁸, lesquels permettent tout de même de distinguer le lock-out licite (a) du lock-out illicite (b).

a. Le lock-out licite

Le lock-out est exceptionnellement admis lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité lors d'une grève illicite ou lorsque l'entreprise se trouve dans l'incapacité de fonctionner

¹⁶⁰⁵ v codes du travail : Côte d'Ivoire, article 82-5 ; Tchad, article 462 ; Cameroun, article 157 -5 ; Congo Brazzaville, article 249 nouveau ; Togo, article 282 ; France, article Loi du 31 décembre 1936, art. 1^{er} « dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out » ; la loi n° 50-205 du 11 février 1950 succédant au texte précédent ; art. R 5122-8, 1°.

¹⁶⁰⁶ v infra, n° 395.

¹⁶⁰⁷ v G Camerlynck, La cour de cassation et le lock-out, D 1960, chron.211 ; N Catala, La mise en chômage technique, *Dr social*, 1981.679 ; Lyon-caen, Le lock-out, *Dr ouvrier*, 1950, 55 ; S Michel, L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, *RPDS*, 2004, 125 ; E Schaeffer, Le droit de lock-out, *Dr social*, 1957, 203 ; J M Sportouch, La fermeture d'entreprise en cas de conflit collectif, *Dr social*, 1988, 682 ; B Teyssié, Le droit de lock-out, *Dr social*, 1994.795 ; JM Verdier et A Lyon-caen, Sur le lock-out et l'accord européen relatif à la politique sociale du 7 février 1992, *Dr social*, 1995.49 ; M Petit, Le lock-out, mesure de rétorsion illégale, *RPDS*, 1975, 102.

Cass. civ. 17 nov. 1926, DP 1927, I, 33 ; Cass. soc. 5 mai 1959, Bull. civ. IV, p 440, n° 538 ; Cass. soc. 24 janv. 1968, D 1968. 285 ; Cass. soc. 5 juin 1973, Bull. civ. V.p 325, n° 360 ; Cass. soc. 20 mars 1985, D 1985, inf. rap. 443, obs. P Langlois ; Cass. soc. 7 nov. 1990, Dr trav. 1990, n° 12, p 20 ; Cass. soc. 4 juill. 2000, *Dr social*, 2000, 1099, obs. A Cristal ; Cass. soc. 22 févr. 2005, *RJS S/05*, n° 563.

¹⁶⁰⁸ A propos de la nature et du régime juridique du lock-out, v J M verdier, A Coeuret, M A Souriac, *op, cit*, p 590 et s.

normalement du fait de la grève¹⁶⁰⁹. On peut également citer le cas de force majeure, une situation contraignante, l'inexécution par les salariés de leurs obligations qui peuvent justifier la licéité du lock-out. Dans ces conditions, le lock-out licite suspend le contrat de travail et dispense l'employeur de verser aux travailleurs la rémunération habituellement due pour la période concernée. Il prend fin lorsque les causes qui l'ont provoqué disparaissent¹⁶¹⁰.

b. Le lock-out illicite

Lorsque le lock-out est jugé illicite, l'employeur doit payer à chaque travailleur les salaires et les indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait pu fournir sa prestation habituelle de travail¹⁶¹¹. Il en est ainsi s'il constitue une mesure de sanction à la fin d'une grève¹⁶¹², s'il est préventif¹⁶¹³, c'est – à – dire quand la fermeture de l'entreprise a lieu avant le déclenchement de la grève. On parle en ce moment de lock-out agressif ou d'intimidation. En principe, comme pour la grève, il existe des procédures préalables qui privilégient la négociation¹⁶¹⁴ au lieu de répondre à la menace par une méthode forte. Le lock-out est dit défensif¹⁶¹⁵ lorsqu'il est opéré pendant une grève, en réaction généralement à des formes de grève que l'employeur juge nocives. Certaines grèves partielles, par exemple, handicapent la production et occasionnent des pertes énormes. En principe, l'employeur doit remplir ses obligations contractuelles à l'égard des non-grévistes. Pour que ceux-ci, qui quelque fois se comportent en de véritables traitres, sinon refusent de prendre les risques de façon solidaire avec les salariés grévistes, en attendant les fruits de la lutte, travaillent finalement en toute tranquillité

¹⁶⁰⁹ v l'article 283 du Code du travail du Togo.

¹⁶¹⁰ v l'article 284 du Code du travail togolais ; l'art. 243 al. 4 AUDT.

¹⁶¹¹ v l'article 285 alinéa 2 du Code du travail du Togo ; Cass. soc. 26 janv. 1972 ; *Dr social*, 1972,395, obs. Jean Savatier ; Cass. soc, 1^{er} juillet 1985, juri-social, 1985, F 77. Rapp. Cass. social 23 octobre 1997, *RJS* 12/97, n° 1427. Les sommes allouées aux salariés ont la nature de dommages-intérêts.

¹⁶¹² En dehors de l'hypothèse où le lock-out se justifie par des raisons techniques, la remise en ordre de l'entreprise s'avérant indispensable (ce que les juges s'attardent à vérifier), ou la reprise de travail ne pouvant pas s'effectuer dans des conditions, ce qui peut notamment être le cas en fin de poste, le lock-out postérieur à une grève est déclaré illicite. Les grévistes sont libres de choisir le moment où ils mettent fin à leur mouvement revendicatif et reprennent le travailleur, l'employeur ne saurait retarder cet instant par mesure de rétorsion.

v B Teyssié, *op cit*, p 897.

¹⁶¹³ Cass. soc. 24 janv. 1968. Bull. civ. V. n° 51 ; 5 mai 1959. Bull. civ. IV. n° 538 ; 5 juin 1973, Bull. civ. V. n°360; Cass. soc.20 mars 1985, D 1985, inf. rap. 443, obs. P Langlois.

¹⁶¹⁴ D'après l'article L 274 du Code du travail sénégalais le lock-out et la grève déclenchés en violation des dispositions prévues par l'article L 271 et suivant est considéré comme illicite.

Dans le même sens, l'article 433 APAUDTrav dispose que le lock-out et la grève déclenchés en violation des dispositions prévues par l'avant-projet, sont considérés comme illicites.

En effet, le lock-out et la grève ne sont licites qu'après le prononcé de la sentence d'arbitrage (article 432 APAUDTrav).

¹⁶¹⁵ Cass. soc. 10 janv. 1973. Bull.civ. V, n°8, *Dr. social* 1973. 433, note Savatier, D. 1973.453, note Sinay ; Cass. soc. 25 janv. 1978.Bull.civ.V. n°60 ; Cass. soc. 7 fév. 1990, n° 87-43. 566.

et sécurité, le législateur a envisagé le règlement des conflits au moyen des modes de règlement pacifiques des conflits collectifs de travail.

B. Le règlement des conflits collectifs

604. Face à une crise qui peut paralyser le fonctionnement d'une entreprise, qui oppose les salariés gréviste à leur employeur, il va de soi qu'il faut l'éteindre à travers des mécanismes juridiques prévus par le législateur. Ainsi, les conflits de travail, sont en de nombreux pays, soumis à des modes de règlement spécifiques¹⁶¹⁶. Les juridictions de travail qui sont compétentes pour les litiges individuels entre employeurs et salariés ne peuvent alors en connaître¹⁶¹⁷. Tel n'est pas le cas en France. Bien qu'il existe des modes de règlement spécialement prévus pour les conflits du travail les intéressés peuvent toujours agir en justice¹⁶¹⁸. Les procédures spécifiques retenues par le législateur français pour le règlement des conflits collectifs sont la conciliation, la médiation et l'arbitrage, lesquelles ont été reprises d'une manière générale, partiellement par le législateur national et communautaire, notamment la conciliation (1) et l'arbitrage (2).

1. La conciliation

605. Comme le précise la doctrine la conciliation¹⁶¹⁹ est une procédure qui tend à un règlement amiable du conflit par les intéressés eux-mêmes¹⁶²⁰, à défaut d'une définition légale. La conciliation peut être contractuelle ou réglementaire. La conciliation contractuelle est assurée en application des clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail¹⁶²¹. La conciliation réglementaire suppose qu'il n'y a pas de procédure contractuelle ou si celle-ci n'a pu fonctionner. La procédure réglementaire implique l'intervention d'une

¹⁶¹⁶ v A Bronstein, « Medios de solucion de los conflictos laborales », Relasur, OIT, Montevideo, 1995, n°7, p 105 ; J Sexton et autres, « Nouveaux modèles de négociation, de résolution de conflits et de solutions conjointes de problèmes », Relations industrielles, Université de Laval, Québec, 1996, volume 51-2, p 243U.

¹⁶¹⁷ Se règle par la négociation directe entre les parties l'une parvenant à imposer totalement ou partiellement son point de vue à l'autre. D'autres se règlent au moyen des procédures spécifique supra, p

¹⁶¹⁸ Les conseils de prud'hommes connaissent des litiges individuels entre employeurs et salariés, mais au travers du contrat de travail, il peut bien être question des conflits collectifs (salaires dus ou non par l'employeur licenciement régulier ou non).

¹⁶¹⁹ v Boitel, Les procédures de conciliation et de médiation dans les conflits collectifs de travail, *Dr. ouvrier* 1958.84 ; C Peignot, La conciliation et l'arbitrage de la loi du 11 février 1950, *Dr social*, 1950, 145 ; Prestley, Les clauses de préavis et la conciliation préalable à la grève. *Quest.prud'h.*1973.42.

¹⁶²⁰ v J M Beraud, *op, cit*, p 263.

¹⁶²¹ C'est pourquoi la clause d'une convention collective faisant de la conciliation un préalable à la grève a été déclarée licite par le ministère du travail français (J 0 du 28 novembre 1988) ; Cass.soc. 15 février 1965. *JCP* 1965.II.14212, note Sinay.

autorité publique, le cas du directeur départemental du travail pour un conflit local, ou le ministre du travail pour un conflit national. La procédure de la conciliation (a) et son déroulement sont réglementés (b).

a. La procédure de la conciliation

Tout conflit collectif est immédiatement notifié par les parties¹⁶²². Néanmoins, il n'est pas exclu que l'inspecteur se saisisse lui-même quand le conflit est ouvert. Cette auto-saisine suppose une situation où l'obligation de notification¹⁶²³ a déjà été violée, situation par ailleurs assez fréquente.

b. Le déroulement et l'issue de la conciliation

Une fois saisi, l'inspecteur du travail doit convoquer dans un délai¹⁶²⁴, souvent bref, prévu par la loi nationale de chaque Etat membre, les parties à la tentative de conciliation. Dans le projet d'Acte uniforme portant droit du travail, selon l'article 236, la procédure de conciliation sera celle prévue par la convention collective¹⁶²⁵ pour le règlement des différends collectifs ou en cas d'échec de cette procédure, l'inspecteur du travail devra convoquer les parties et procéder à une tentative de conciliation préalable. Si l'une des parties ne se présente pas, l'inspecteur du travail et des lois sociales la convoque de nouveau dans un délai qui ne peut excéder quarante-huit (48) heures, sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales, précise par exemple l'article 257 alinéa 3 du code du travail du Togo¹⁶²⁶. Au Cameroun, d'après l'article 158 – 2, si une partie ne comparait ou ne se fait pas valablement représenter, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal au vu duquel la partie défaillante peut être condamnée à une amende de 50.000 à 500.000 F CFA. L'inspecteur du travail convoque à nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder 48 heures.

¹⁶²² On entend par parties au conflit, d'une part, l'employeur qui peut désigner un représentant ayant pouvoir de concilier, d'autre part, le groupe des salariés concernés, lesquels sont obligatoirement représentés par la ou les organisations représentatives, à moins que les groupes des salariés concernés n'aient majoritairement décidé de désigner un ou deux des leurs pour les représenter et concilier en leur nom.

¹⁶²³ v codes du travail : Tchad, article 444 ; Côte d'Ivoire, article 82-6 ; Gabon, article 360 ; Bénin, article 253 ; Burkina Faso, article 336 ; Sénégal, article L272 ; Cameroun, article 158 ; France, article ; APAUDTrav, article 426.

¹⁶²⁴ Ainsi, c'est sans délai au Tchad, au Burkina Faso (dans un délai de 48 heures de la notification, précisait le code de 1992), au Bénin, au Gabon (dans les plus brefs délais), au Cameroun, au Togo.

¹⁶²⁵ v Annexe n° II, p 493.

¹⁶²⁶ D'après l'article 237 AUDT « L'Etat partie organise la procédure de conciliation ».

A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie. En conséquence, en cas de conciliation, l'accord est exécutoire dans les conditions fixées par le code du travail de chaque Etat partie. En cas de désaccord, l'inspecteur du travail¹⁶²⁷ rédige un rapport sur le conflit et précise les points de désaccord. Le rapport accompagné du dossier complet du conflit est adressé à une autre autorité prévue par la loi nationale. Par exemple, au Togo, s'il s'agit du directeur général du travail qui doit convoquer les parties dès réception dans un délai de quinze (15) jours sur les points qui demeurent encore sans solution ; au Cameroun et au Bénin, comme dans le projet d'Acte uniforme, en cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis dans un délai de huit (08) jours francs, par l'inspecteur du travail à la procédure d'arbitrage¹⁶²⁸.

2. L'arbitrage

606. L'arbitrage est une procédure facultative¹⁶²⁹ de règlement des conflits collectifs de travail, qui consiste à confier à un tiers, choisi par les parties, la solution du conflit¹⁶³⁰.

Tous les codes y compris le projet d'Acte uniforme, en dehors du Sénégal, font obligation aux parties en conflit de recourir à l'arbitrage en cas d'échec de la tentative de conciliation. Comme pour la conciliation, la procédure d'arbitrage (a) et la sentence arbitrale (b) sont encadrés par des dispositions légales.

¹⁶²⁷ v infra, n° 391 et s.

¹⁶²⁸ v l'art. 238 AUDT.

¹⁶²⁹ L'arbitrage n'est obligatoire que s'il est l'objet d'un accord entre les parties ou s'il est imposé par une convention collective. En principe, il est facultatif. Sur l'arbitrage, v Maximin de Fontmichel, *Le faible et l'arbitrage*, éditions Economica, 2013 ; Olivier Pomiès, *Dictionnaire de l'arbitrage*, Presses universitaires de Rennes, 2011 ; *Le nouveau droit français de l'arbitrage*, sous la direction de Thomas Clay, Lextensoédition, 2011 ; Marie-Caroline Moissinac d'Harcourt, *La pratique de l'arbitrage au service de l'entreprise*, éditions, Economica, 2002 ; ouvrage collectif Loic Cadiet, Thomas Clay, Emmanuel Jeuland, *Médiation et arbitrage*, éditions Litec, 2005 ; Fady Nammour, *Droit et pratique de l'arbitrage interne et international*, 2^e édition, Bruylant, Delta, LGDJ, 2005 ; Yves Guyon, *L'arbitrage*, éditions Economica, 1995 ; Charles Jarrosson, *La notion d'arbitrage*, éditions LGDJ, 1987 ; Thomas Clay, *L'arbitre*, éditions Dalloz, 2001 ; Olivier Caprasse, *Les sociétés et l'arbitrage*, éditions Bruylant ! LGDJ, 2002 ; Karim Benyekhlef, Fabien Gélinas, *Le règlement en ligne des conflits, Enjeux de la cyberjustice*, éditions Romillat, 2003. Jean Bilement, *La liberté contractuelle à l'épreuve de l'arbitrage*, éditions LGDJ, 2013. Sous la direction de Walid Ben Hamida et Thomas Clay, *L'argent dans l'arbitrage*, Lextensoéditions, 2013. Jean-jacques Alexandre Souyris et Guy Chetrite, *Guide pratique de l'arbitrage en droit interne*, Gualino éditeur, 2012 ; Yves Strickler et Jean Baptiste Racine, *L'arbitrage, Questions contemporaines*, éditions L'Harmattan, 2012 ; P Laroque, Les chances de l'arbitrage obligatoire, *Dr social*, 1953, 468 ; J Teyssier, Arbitrage facultatif ou obligatoire ? , *Dr social*, 1954, 468 ; Pierre Meyer, *Ohada, Le droit de l'arbitrage*, éditions juriscopes, 2002 ; P G Pougoué, La reconnaissance et l'exécution de la sentence arbitrale ohada, 11^e Congrès de la Conférence Internationale des barreaux, Ouagadougou 10-13 décembre 1996, Ouagadougou, 1996 ; Philippe Fouchar, L'ohada et les perspectives de l'arbitrage en Afrique, Travaux du centre René-Jean Dupuy pour le Droit et le développement, Volume 1, éditions Bruylant, 2000 ; Christophe Seraglini, Jérôme Ortscheidt, *droit de l'arbitrage interne et international*, éditions Montchrestien, Lextenso éditions, 2013 ; Dominique Vidal, *Droit français de l'arbitrage interne et international*, Gualino éditeur, 2012.

¹⁶³⁰ v S Guillien et J Vincent, *op, cit*, p 40 ; v Laroque, Les chances de l'arbitrage, *Dr. Social* 1953.468.

a. La procédure d'arbitrage

D'après l'article 239 AUDT « l'Etat partie fixe les modalités de la procédure d'arbitrage et les conditions dans lesquelles la sentence arbitrale acquiert force exécutoire ». En prenant l'exemple du Tchad, conformément à l'article 449 du code du travail « les différends collectifs du travail, non réglés par la conciliation peuvent être portés devant un conseil d'arbitrage¹⁶³¹ saisi d'accord parties dans les deux jours ouvrables suivant procès-verbal de non conciliation par lettre recommandée adressé au Président de la cour d'appel. Dans bon nombre de ces pays, le conseil arbitral présente une formation échevinale : un magistrat de la cour d'appel président, et des assesseurs travailleurs et employeurs¹⁶³², ou est composé des personnalités¹⁶³³ comme au Burkina Faso et au Congo Brazzaville. Les points litigieux soumis au conseil d'arbitrage sont ceux qui n'ont pu être réglés par la tentative de conciliation tels qu'ils résultent du procès-verbal de non conciliation ou de ceux qui, nés postérieurement à l'établissement des documents découlant du conflit en cause. Le conseil d'arbitrage dispose des plus larges pouvoirs d'information. Il peut demander un supplément d'enquête au conciliateur. Les assesseurs sont tenus au secret professionnel quant aux documents confidentiels qui leur sont communiqués. Au Tchad, il doit statuer dans les 30 jours qui suivent la saisine du président de la cour d'appel ; dans l'avant-projet, ce délai est réduit à 15 jours de la transmission du litige par le conciliateur (article 429 alinéa 3). Ces structures statuent en droit et en équité¹⁶³⁴ comme défini dans les différents codes ou dans les conventions collectives pour rendre une sentence arbitrale.

b. La sentence arbitrale

607. Le Président du conseil notifie immédiatement la sentence à l'employeur ou son représentant aux représentants des salariés et en adresse copie à l'inspecteur du Travail.

¹⁶³¹ Le conseil d'arbitrage est connu au Congo Brazzaville sous l'appellation de commission de recommandation.

¹⁶³² v l'article 450 du code du travail du Tchad qui dispose que « le conseil d'arbitrage est composé du Président de la cour d'appel et de deux assesseurs désignés par le Ministre du travail et de la sécurité sociale à raison d'un assesseur employeur et d'un assesseur salarié, parmi les membres employeurs et salariés du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale. Un magistrat désigné par le Président remplit les fonctions de rapporteur. Lorsque les dispositions du présent article ne permettent pas de constituer valablement le conseil d'arbitrage, le Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale peut désigner aux sièges non pourvus des personnes choisies parmi les assesseurs des tribunaux du travail et de la sécurité sociale.

Ne peuvent être désignées dans les fonctions d'assesseurs les personnes qui ont un intérêt particulier, direct ou indirect, dans le conflit ».

L'article 429 APAUDTrav précise que le conseil d'arbitrage sera composé de magistrats et des personnalités.

¹⁶³³ v l'article 340 du code du travail du Burkina Faso ; article 243 CCT.

¹⁶³⁴ Selon l'article 453 alinéa 2 du code du travail du Tchad, le conseil d'arbitrage se prononce en équité sur les autres conflits notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois règlements et conventions collectives en vigueur.

Copie de la sentence est affichée sur les lieux de travail.

La sentence est déposée au greffe du tribunal du travail et de la sécurité sociale dans le ressort duquel est né le conflit. Elle acquiert force exécutoire à compter de ce dépôt prévoit l'article 454 du code du travail du Tchad. Pour le législateur tchadien et bien d'autres qui ne prévoient aucun autre recours après le prononcé de la sentence arbitrale, la décision rendue par le conseil d'arbitrage paraît très juste et inattaquable, alors que les débats ont eu lieu entre deux parties suffisamment déséquilibrées, notamment les grévistes maltraités et l'employeur suffisamment nanti, faisant partie des privilégiés comme les membres du conseil d'arbitrage où on retrouve les magistrats, les personnalités, par exemple les députés, les conseillers municipaux, de district et de région¹⁶³⁵... qui savent bien les difficultés endurées par les salariés de chaque pays membre, malheureusement, ne vivant pas les mêmes réalités, ils paraissent indifférents. C'est dire que même dans le traitement de ces dossiers brûlants portant sur les droits des travailleurs, il n'est pas exclu que le conseil d'arbitrage présente les mêmes faiblesses que les juridictions ordinaires qui tranchent les conflits individuels de travail¹⁶³⁶, c'est – à – dire qu'il ne soit pas totalement impartial, notamment en présence d'un dossier où l'employeur n'est qu'un simple représentant d'un gouvernant, principal pourvoyeur de fonds. C'est pourquoi, par prudence au Burkina Faso, la sentence arbitrale qui n'a pas été approuvée par l'une des parties peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation. Il en va de même de l'avant-projet qui à travers l'article 429 alinéa 11 précise que « la sentence n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours devant l'instance nationale de cassation¹⁶³⁷ de l'Etat partie, dans les délais, formes et conditions prévus par la législation nationale de l'Etat – partie ». Mais, ces institutions juridictionnelles nationales ne sont pas à l'abri des pressions ou de la corruption¹⁶³⁸. Voilà pourquoi, il ferait mieux pour le législateur communautaire de privilégier le recours devant la CCJA¹⁶³⁹ qui jusqu'à présent s'efforce à jouer son rôle avec beaucoup d'impartialité, afin d'amoindrir la misère des salariés constatée une fois de plus en cas de rupture collective du contrat de travail.

¹⁶³⁵ v l'article 243 du Codedu travail congolais.

¹⁶³⁶ v *infra*, p 211, n° 388.

¹⁶³⁷ v *infra*, p 247, n° 460.

¹⁶³⁸ En France, la sentence arbitrale peut faire l'objet d'un recours devant la cour supérieure d'arbitrage composée de cinq membres du conseil d'Etat dont le président, quatre magistrats de l'ordre judiciaire

v C Seraglini, J Ortscheidt, *Droit de l'arbitrage interne et international*, éditions Montchrestien, Lextenso éditions, 2013, p 424 et s.

¹⁶³⁹ v *infra*, p 247, n° 460.

§2 – La rupture collective

608. S'il est possible qu'une rupture collective abusive soit à l'origine d'une grève de solidarité des salariés, le contraire peut également se produire, c'est-à-dire à la suite d'une grève violente, prolongée, un employeur peut être amené à réduire ses effectifs dans son entreprise, dans un but de gestion. Néanmoins, le licenciement pour motif économique¹⁶⁴⁰ est encadré par un droit substantiel et procédural (A), permettant d'aboutir au paiement des droits des travailleurs (B).

A. Le droit substantiel et procédural

Ainsi que pour le « droit commun » du licenciement, il convient d'analyser successivement le droit substantiel (1), puis le droit procédural applicable au licenciement économique(2).

1. Le droit substantiel

609. Au terme de l'article L 1233 – alinéa 3 du code du travail français, constitue un licenciement pour motif économique, celui opéré par l'employeur « pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié », étant précisé qu'il résulte « d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques »¹⁶⁴¹. Dans le même sens, l'article 45 alinéa 3 du code du travail béninois précise que le motif du licenciement peut tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié aux changements technologiques ou à la

¹⁶⁴⁰ P-H Antomattei, Groupe de sociétés : la menace du coemployeur se confirme, *SSL* 2011, n° 1484, 11 ; P Bailly, Actualité des licenciements économiques, *SSL*, n° 1504 ; B Boubli, Le plan de départs volontaires dans un PSE multifonctions, *JCP S* 2010, 1383 ; A Casado, L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010, *JCP S* 2011, 1001 ; J Chauviré, Synthèse sur le reclassement, *SSL* 2011, n° 1477, 6 ; G Couturier, Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale, *Dr social* 2011, 175 ; La fermeture d'une filiale : les recours des salariés licenciés, *Dr social* 2011, 372 ; Accords de maintien de l'emploi, *Dr social* 2013, 805 ; R Dupiré, Réorganisation transnationales : un droit à réinventer, *SSL* 2011, n° 1491, 6 ; L Driguez, Licenciements économiques et procédures collectives : une nouvelle articulation gage de sécurisation, *Dr social* 2013, 995 ; F Favennec-Héry, Rupture du contrat de travail pour motif économique et droit du licenciement, *JCP S* 2008, 1392 ; PDV, PSE, PDR, un plan chasse l'autre, *Dr social* 2010, 1164 ; Les plans de départ volontaires : nouvelle approche, *JCP S* 2010, 1384 ; Le reclassement : une mutation en cours, *Dr social* 2011, 402 ; Les plans de départs volontaires autonomes, *JCP S* 2010, 1384 ; F Géa, La cessation d'activité d'une filiale : quel contrôle des licenciements ? , *RDT* 2011, 168 ; G Loiseau, Coemploi et groupes de sociétés, *JCP S* 2011, 1528 ; P Lokiec, Les licenciements boursiers, *Dr social* 2011, 1229 ; A Martinon, La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, *Dr social* 2011, 613 ; Les accords de maintien de l'emploi, *Cah. soc.* 2013.309 ; D Métin, E Million-Rousseau, Suppression d'emploi et délocalisations à l'étranger, Retour sur la jurisprudence Videocolor, *SSL* 2011, n° 1506, 6 ; J Pélissier, Rupture conventionnelle/cause économique, le mode d'emploi de la Cour de cassation, *SSL* 2011, n° 1484, 7.

¹⁶⁴¹ v l'article 101 du code du travail Burkinabé ; R Dalmasso, *Essai sur le concept de licenciement économique, Etude comparée des droits français et italien*, éditions LGDJ, 2009, p 82 et s.

fermeture de l'entreprise. De ces définitions, comme le corrobore la doctrine¹⁶⁴² congolaise, la cause économique du licenciement peut être la diminution de l'activité de l'établissement (a) ou la réorganisation intérieure de l'établissement ou de l'entreprise (b)

a. La diminution de l'activité de l'entreprise

610. L'employeur qui constate une diminution de l'activité¹⁶⁴³ de son entreprise peut être autorisé, après l'accomplissement de certaines formalités, à rompre les relations de travail. En effet, dans la conception du législateur perceptible à travers les différentes réglementations du travail, le licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ne saurait être le fondement d'une réduction de personnel lorsque cette structure ne souffre pas de difficultés économiques. C'est dire que l'employeur ne doit user des ruptures des contrats de travail comme instrument d'amélioration de la compétitivité de son entreprise. L'exigence de la diminution de l'activité de l'entreprise est un impératif qui justifie positivement le motif économique du licenciement. Il appartient au juge de procéder au contrôle de la diminution de l'activité de l'entreprise, pour rechercher s'il existe véritablement une suppression de poste alléguée par l'employeur pour justifier le licenciement pour motif économique de son travailleur¹⁶⁴⁴.

La suppression de poste constitue l'élément certain du caractère économique du licenciement, sauf si elle intervient au sein d'un organisme qui n'exerce aucune activité commerciale¹⁶⁴⁵, le cas d'une église. La quasi-totalité de la jurisprudence entérine, sans le vérifier à partir des documents de l'entreprise, le motif de la baisse d'activité invoquée par l'employeur pour légitimer le licenciement pour cause économique¹⁶⁴⁶. Les tribunaux congolais adoptent la même attitude lorsque l'employeur se fonde sur la réduction d'activité de la société¹⁶⁴⁷. Dans certaines espèces, le juge ne sanctionne pas l'employeur qui ne détaille pas la nature des difficultés économiques qu'il allègue et les conséquences qui en résultent pour son entreprise. Il procède à une assimilation de ces difficultés économiques au motif économique¹⁶⁴⁸. Toutefois, la baisse d'activité peut être contestée par le travailleur licencié. En effet, la rupture

¹⁶⁴² v A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000, p 251 et s.

¹⁶⁴³ La diminution de l'activité peut se traduire par une baisse de production.

¹⁶⁴⁴ Trib. Trav. Poto- Poto Brazzaville, 7 mars 1988, TPOM n°715, 16 mai 1989 (perte d'un emploi du fait d'un licenciement abusif).

¹⁶⁴⁵ Trib. Trav. Brazzaville, 24 mars 1975, TPOM n°407, 2 décembre 1975, p 467.

¹⁶⁴⁶ Trib. Trav. Poto – Poto Brazzaville, 29 février 1988, TPOM n°713, 16 avril 1988, p 175 ; Trib. Trav. Brazzaville, 13 avril 1992, TPOM n°847, novembre 1996, p 211.

¹⁶⁴⁷ Trib. Trav. Pointe-noire, 2 juillet 1976, TPOM n°453, 2 décembre 1977, p 476.

¹⁶⁴⁸ Trib. Trav. Brazzaville, 14 février 1994, TPOM n° 844, août 1996, p 152

du contrat de travail pour cause économique étant soumise à l'autorisation de la commission de litiges en droit congolais, celle-ci ne peut raisonnablement analyser la situation de l'entreprise qu'en faisant remettre par l'employeur les documents nécessaires y relatifs, notamment les bilans¹⁶⁴⁹. Au Bénin, des cas flagrants de licenciement abusif pour motif économique ont déjà été observés. C'est le cas du licenciement économique allégué pour un motif inexact¹⁶⁵⁰; le licenciement économique d'une femme enceinte et de surcroît remplacé par une autre personne¹⁶⁵¹; le licenciement du salarié pour motif économique allégué en même temps qu'un motif inhérent à la personne du salarié (perte de confiance)¹⁶⁵²; le licenciement économique de la salariée suivi du remplacement de celle-ci au moment de son congédiement¹⁶⁵³.

b. La réorganisation interne de l'entreprise

611. En l'absence de références légales ou doctrinales sur le sens que le législateur et les auteurs ont entendu reconnaître à l'expression « réorganisation intérieure », on peut suggérer son identification à la notion de « restructuration »¹⁶⁵⁴. En effet, dans l'exercice de son pouvoir de direction économique de l'entreprise, l'employeur peut décider, souverainement ou après concertation avec le personnel de son établissement, d'apporter des aménagements ou agencements structurels entraînant des licenciements. En dotant l'entreprise de services nouveaux nécessaires à son bon fonctionnement du fait de l'automatisation ou de la recherche de sa compétitivité en raison des nouvelles techniques de gestion, l'employeur procède ainsi à la réorganisation et par là même à sa restructuration¹⁶⁵⁵. Le contrôle du motif économique du licenciement basé sur son aspect de réorganisation intérieure de l'établissement est par essence un contrôle de fait. La cour suprême décide en effet qu'elle ne peut procéder au contrôle de l'appréciation souveraine faite par le juge du fond sur la réorganisation

¹⁶⁴⁹ Trib. Trav. Brazzaville, 14 février 1994, TPOM n° 844 août 1996, p 152.

¹⁶⁵⁰ v Trib. Trav. Cotonou, 21 mai 1984, TPOM n° 637, p 517.

¹⁶⁵¹ C A de Cotonou, 11 mars 1993, TPOM 830, p 99.

¹⁶⁵² C A de Cotonou, 27 janvier 1994, TPOM n° 853, p 88.

¹⁶⁵³ C A de Cotonou, arrêt n° 37/97 du 30 octobre 1997.

¹⁶⁵⁴ v A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000, p 278.

¹⁶⁵⁵ TPC Brazzaville, décision n° 018 du 27 février 1987, année 1987, rôle n°004/86 (inédit).

« ... considérant que suivant les dispositions de l'article 39 alinéa 6 du code du travail, le licenciement collectif ou individuel peut intervenir à la suite d'une diminution de l'activité de l'établissement d'une réorganisation intérieure qu'un licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'activité ou une réorganisation intérieure n'est autre que celui qui intervient pour motif économique ; que la fermeture de l'usine S... n'a été décidée que pour étudier les moyens d'assainir sa situation financière en procédant à la réorganisation de ses structures ; que les licenciements collectifs ou individuels résultant de ce fait sont ceux visés à l'article 39 alinéa 6 du Code du travail... ».

intérieure¹⁶⁵⁶. Néanmoins, la Cour suprême se prononce avec une certaine fermeté lorsqu'il s'agit d'apprécier les effets de la réorganisation intérieure de l'établissement sur les contrats de travail, au nombre desquels il y a la suppression d'emploi. Elle apparaît comme l'élément matériel de la réorganisation intérieure. La Cour suprême considère que la réorganisation des services qui entraîne une suppression d'emploi constitue en soi une cause légitime de licenciement¹⁶⁵⁷. La légitimité du congédiement collectif se vérifie également dans le respect des règles de procédure.

2. Le droit procédural

612. En dehors de quelques similitudes qui existent entre différents pays membres à propos du droit procédural, on note néanmoins une diversité des procédures (a) à ce sujet, qui est déjà corrigée par l'avant-projet d'Acte uniforme à travers l'unicité de procédure (b).

a. La diversité des procédures

Tout comme en France, la diversité¹⁶⁵⁸ des procédures demeure une réalité dans l'espace Ohada. On peut s'en rendre compte à travers les législations en vigueur dans quelques pays comme le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Congo Brazzaville.

- Le Bénin

613. Le licenciement économique ou compression du personnel est soumis à une procédure légale spéciale. En effet, aux termes de l'article 47 du code du travail « l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique¹⁶⁵⁹ doit avant toute décision, informer l'inspecteur du travail de son projet ».

Dans la lettre d'information, il doit indiquer :

- L'évolution des effectifs au cours des douze (12) derniers mois dans l'entreprise ;
- Les raisons précises de son projet de licenciement (économiques ou techniques) ;
- Le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé et leur qualification professionnelle ;

¹⁶⁵⁶ C S ch. soc., arrêt n° 16/89 du 31 juin 1989, RDS 1987, année 1989, greffe de la Cour Suprême, inédit.

¹⁶⁵⁷ v C S ch soc. arrêt n° 006 du 15 mai 1987, RDS 1987, greffe de la Cour Suprême, inédit.

¹⁶⁵⁸ En France, des règles particulières sont applicables en cas de difficulté économique de l'entreprise. Mais le droit applicable varie aussi en fonction de certaines variables, telles que le cumul de procédures, la taille et la structure de l'entreprise, ou encore le délai de procédure. v J C Javillier, *op. cit.* p 333.

¹⁶⁵⁹ v Transparences, *Les ruptures du contrat de travail*, La documentation française, Paris, 2010, p 48 et s.

- La période ou la date précises de licenciement ;
- La convention collective générale renforce ce dispositif protecteur en exigeant de l'employeur qu'il établisse l'ordre des licenciements en tenant compte des qualifications, compétences professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille du travailleur et du dossier disciplinaire, la liste portant l'ordre des licenciements étant ensuite transmise pour avis à l'inspecteur du travail du ressort accompagné d'un rapport motivé de l'employeur¹⁶⁶⁰.

La compression du personnel ne constitue un motif légitime de licenciement que lorsqu'elle est faite sans faute et dans le respect des règles de la procédure :

- 1) Après l'obligation légale et conventionnelle d'informer l'inspecteur du travail et les délégués du personnel par lettre avec les renseignements prescrits à cet effet, l'employeur doit attendre un certain délai avant de notifier le licenciement économique. Ce délai varie selon le nombre de salariés à licencier.

Il est de :

- 21 jours si le nombre à congédier se situe entre 1 et 11 salariés ;
- 30 jours si le projet de licenciement concerne 12 à 50 salariés ;
- 45 jours lorsqu'il porte sur plus de 50 salariés¹⁶⁶¹.

- 2) Pendant les délais précédant la notification du licenciement, l'employeur doit :

- Réunir (au moins une fois) les délégués du personnel ;
- Débattre avec eux des questions portant sur les éléments d'informations qui leur ont été communiqué ;
- Recueillir les informations des délégués ainsi que les propositions visant à éviter les licenciements, à en diminuer le nombre et à en atténuer les effets pour les salariés concernés ;
- Engager une discussion sur les propositions et observations des délégués du personnel¹⁶⁶².

- 3) L'employeur qui prend la décision de licencier le ou les travailleurs à l'expiration des délais et formalités ci-dessus doit à nouveau :

¹⁶⁶⁰ Article 35 alinéa 1 et 2 de la Convention collective générale.

¹⁶⁶¹ v l'article 48 du Code du travail béninois.

¹⁶⁶² v l'article 35 alinéa 5 de la Convention collective générale.

- Notifier par écrit sa décision à chaque salarié concerné par le licenciement ;
- Mentionner sur la lettre de licenciement les prescriptions de l'article 46 du code du travail (indication des motifs de la rupture, raison sociale, adresse et numéro d'immatriculation de l'employeur... ;
- Informer à nouveau l'inspecteur du travail des licenciements économiques prononcés avec les observations des délégués du personnel.

De ce qui précède, constitue un licenciement économique abusif le licenciement économique intervenu sur autorisation du ministre du travail, mais sans le respect des autres règles de forme¹⁶⁶³; le licenciement économique qui intervient en violation des règles qui gouvernent la matière¹⁶⁶⁴; le licenciement économique intervenu dans le non-respect des formalités et qui, de surcroît est fondé sur un motif qui n'est pas objectif¹⁶⁶⁵. Tous ces cas précités peuvent se produire dans un autre pays africain comme le Burkina Faso.

- **Le Burkina Faso**

614. Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit consulter les délégués du personnel, s'il en existe, et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort toutes possibilités telles que : la réduction des heures de travail, le travail par rendement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires¹⁶⁶⁶. Le but de cette procédure vise à éviter, autant que faire se peut, les licenciements. Ainsi, de véritables négociations doivent être engagées entre l'employeur et les salariés représentés par leurs délégués, en présence d'un représentant de l'Etat : l'inspecteur du travail. Si les négociations aboutissent, un procès-verbal signé par les parties et par l'inspecteur du travail constate l'accord et précise les mesures retenues et la durée de leur validité¹⁶⁶⁷. En cas d'échec des négociations ou lorsque, malgré les mesures envisagées, certains licenciements demeurent nécessaires, la procédure proprement dite de licenciement pour motif économique peut être engagée.

¹⁶⁶³ v CA de Cotonou, 23 novembre 1995, TPOM n° 856, p 150.

¹⁶⁶⁴ v C A de Cotonou, arrêt n°42/97 du 19 novembre 1997.

¹⁶⁶⁵ Cour d'appel de Cotonou, arrêt 48/CS/04 du 02 juin 2004.

¹⁶⁶⁶ v l'article 102 du code du travail.

¹⁶⁶⁷ Mais le travailleur peut refuser par écrit d'accepter les mesures décidées. En ce cas, il ne sera pas considéré comme démissionnaire, plutôt comme licencié par l'employeur. Pour cela, il a droit au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Elle comprend trois phases conformément aux dispositions de l'article 103 et suivant du code du travail Burkinabé. D'abord, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles¹⁶⁶⁸, de l'ancienneté et des charges de famille. Ensuite, l'employeur doit communiquer par écrit la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier, en précisant les critères de choix retenus, aux délégués du personnel pour recueillir leurs avis et suggestions¹⁶⁶⁹. Les délégués du personnel ont un délai de 8 jours francs pour répondre : Enfin, l'employeur doit transmettre ses écrits ainsi que les réponses des délégués du personnel au ministre chargé du travail pour toute action utile.

Le ministre a un délai de 8 jours, à compter de la date de réception, pour réagir. Passé ce délai, l'employeur peut mettre en application ses mesures, sauf accord contraire des parties¹⁶⁷⁰. Si telle est la procédure du licenciement économique au Burkina Faso, il existe non loin de ce pays, la côte d'ivoire qui a réformé le licenciement collectif pour motif économique.

- En Côte d'ivoire

615. L'un des points saillants de la réforme portée par la loi n°95 – 15 du 12 janvier 1995, portant un nouveau code du travail, est l'institution d'une nouvelle procédure pour le licenciement collectif pour motif économique. En effet, les nouvelles dispositions sont nettement marquées par la volonté du législateur de modifier la procédure, jusque-là suivie en cette matière. Qu'il s'agisse des formalités à accomplir avant ou après le licenciement, la plupart des éléments caractéristiques de la procédure antérieure ont été supprimés ou profondément modifiés pour ceux qui ont été maintenus. A propos des formalités avant le licenciement, si l'on observe l'ensemble des formalités procédurales que le chef d'entreprise doit accomplir avant de pouvoir congédier des salariés pour motif économique, on en décèle deux sortes : la communication du dossier du licenciement et la réunion d'information et d'explication à laquelle prend part l'inspecteur du travail et des lois sociales qui y joue un rôle tout à fait nouveau. Quant à la communication du dossier du licenciement, d'après les

¹⁶⁶⁸ C A Ouagadougou, arrêt n°107 du 20 novembre 1992, Golané B Jean Christophe C/ Faso Fani ; RBD, n°25, janvier 1994, p 159 ; RDD n°30, 2^e semestre 1995, p 341 à 345 ; C A de Ouagadougou, 18 avril 1995, O K. C/S, p 341 ; C A Ouagadougou, 21 février 1995, p 345 ; CA Ouagadougou, 21 mars 1995, p 347 ; C S B F, arrêt n°26 du 16 juin 1998, Nagalo B C/ SOREMIB (choix justifié par les notes et le sanctions disciplinaires) ; C A Ouagadougou, arrêt n°2/97 du 21 janvier 1997, L Onadja C/ Faso Fani ; C A Ouagadougou, arrêt n° 5/97 du 21 janvier 1997, Faso Fani C / Zoma B ; CA Ouagadougou, arrêt n° 18/ du 18 février 1997, SOREMIB C/K Tanfissi.

¹⁶⁶⁹ v C A Ouagadougou, arrêt n°31 du 18 mars 1997, SOCOAPO C/ Bassolet G et autres (protocole d'accord, annexe contenant la liste des personnes à licencier non visée, irrégularité) ; C A Ouagadougou, arrêt n°41 du 18 mars 1997, Kouraogo N et autres C/ Faso Fani.

¹⁶⁷⁰ v l'article 106 du Code du travail du Burkina Faso.

dispositions combinées des articles 16.7 et 16.8 du code du travail, le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique¹⁶⁷¹ de plus d'un travailleur doit adresser aux délégués du personnel¹⁶⁷² et à l'inspecteur du travail et des lois sociales, huit (08) jours au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus, la liste du personnel à licencier et la date du licenciement. Les destinataires du dossier sont connus : l'inspecteur du travail du ressort territorial dans lequel est située l'entreprise et les délégués du personnel¹⁶⁷³. En ce qui concerne la réunion d'information et d'explication, le chef d'entreprise qui désire effectuer un licenciement collectif pour motif économique doit organiser, avant l'application de sa décision, une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leur syndicat. L'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort participe à cette réunion. Cette réunion dite d'information et d'explication est indiscutablement le point le plus remarquable de la réforme du droit du licenciement collectif pour motif économique.

C'est une création de la loi du 11 septembre 1992, reconduite par le nouveau code du travail de 1995. Certes, sous l'empire de l'article 38 de la convention collective, l'inspecteur du travail et les délégués du personnel étaient consultés, mais séparément. Désormais, bien que l'exigence d'une convocation formelle ne résulte pas in terminis de la loi, la réunion dont l'objet est dévoilé par l'article 16.7 du code du travail doit être spécialement convoquée, invitant les représentants des travailleurs à y prendre part¹⁶⁷⁴. Enfin, les formalités après le licenciement collectif pour motif économique, le rôle de l'inspecteur du travail ne se limite pas, comme par le passé, à l'octroi ou au refus de l'autorisation du licenciement collectif pour motif économique. Sa mission actuelle va au-delà de l'apposition de son visa sur le procès-verbal de la réunion d'information et d'explication. En effet, la loi lui reconnaît un pouvoir de contrôle a posteriori puisqu'aux termes de l'article 16.9, au moment du licenciement, il doit s'assurer au respect de la procédure prescrite par la loi et des critères fixés par le chef d'entreprise et, en cas de non respect de ceux – ci, lui en donner notification par écrit.

¹⁶⁷¹ v infra n° 335.

¹⁶⁷² v infra n° 541 et s.

¹⁶⁷³ La présence des délégués du personnel n'est pas indispensable dans toutes les entreprises, car selon le décret n°96 – 207 du 7 mars 1996 relatif aux délégués du personnel est aux délégués syndicaux l'élection des délégués du personnel n'est obligatoire que si le nombre d'employés excède dix. A ce sujet, v A Ayie Ayie. La réforme du droit ivoirien du licenciement collectif pour motif économique, *Pénant* n°834, p292 et s.

¹⁶⁷⁴ v l'article 16.7 du nouveau Code du travail ivoirien ; A Ayie Ayie, *op cit*, p 292 et s.

Bien plus, après la réalisation du licenciement les formalités requises par la loi s'opèrent par lui ou sous son contrôle, car selon l'article 16.10 du code du travail ivoirien, lorsqu'intervient le licenciement de plus d'un travailleur pour motif économique, le chef d'entreprise remet à l'inspecteur du travail et des lois sociales trois exemplaires du dossier complet de la décision prise¹⁶⁷⁵.

La remise du dossier en trois exemplaires à l'inspecteur du travail constituait une demande d'autorisation du licenciement collectif pour motif économique. Mais cette interprétation a été à juste titre combattue¹⁶⁷⁶. Car la remise du dossier à l'inspecteur du travail n'a lieu que lorsqu'intervient le licenciement ... », c'est – à – dire après la réalisation du licenciement collectif, ce qui exclut l'idée de toute autorisation préalable, comme au Congo Brazzaville où il existe des saisines préalables.

- **Au Congo Brazzaville**

616. Dès lors qu'il envisage de licencier un ou plusieurs travailleurs en se fondant sur la diminution de l'activité de l'établissement ou sa réorganisation intérieure, l'employeur doit prendre deux séries de précautions susceptibles de rendre légitimes sa décision. Pour cela, il doit d'abord procéder à des saisines préalables de certaines institutions ; ensuite, effectuer dans les conditions de légalité requises, les formalités terminales du licenciement. Concernant les saisines préalables, au Congo la rupture du contrat de travail par l'employeur pour motif économique ou pour réorganisation intérieure de l'entreprise est soumise à l'avis consultatif des représentants des travailleurs. Elle est par ailleurs subordonnée à l'autorisation d'une autorité administrative, notamment la saisine des délégués du personnel. En effet, l'employeur ou son représentant qui prend l'initiative d'un licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne doit, avant toute décision, saisir par écrit, les délégués du personnel en vue de recueillir leurs suggestions sur les mesures de licenciement qu'il a l'intention de prendre. L'employeur est tenu d'adresser aux délégués du personnel, tous les documents et renseignements nécessaires pour l'analyse de la situation de l'entreprise.

¹⁶⁷⁵ A propos des éléments qui doivent composer le dossier à transmettre en trois exemplaires, à l'inspecteur du travail, v l'article 16.8 du code du travail qui précise ce qui suit « le chef d'entreprise doit adresser aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail et des lois sociales, huit jours au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus, la liste du personnel à licencier et la date du licenciement ».

¹⁶⁷⁶ v l'article 16.10 du Code du travail ivoirien selon lequel « lorsqu'intervient le licenciement de plus d'un travailleur pour motif économique, le chef d'entreprise remet à l'inspecteur du travail et des lois sociales trois exemplaires du dossier complet de la décision prise ».

Les délégués du personnel disposent d'un délai de huit (08) jours pour déposer auprès de l'employeur leurs suggestions¹⁶⁷⁷. Le non-respect de cette disposition n'étant assorti d'aucune sanction, les employeurs ont tendance à la méconnaître. Cette attitude est encouragée par la Cour suprême qui décide que, la loi ne fixant pas de délai à respecter avant l'envoi des lettres de licenciement, le non-respect du bref délai accordé aux délégués du personnel pour formuler leurs suggestions ne peut conférer au licenciement un caractère abusif¹⁶⁷⁸. Quant à la saisine de la commission des litiges, outre le contrôle du licenciement individuel pour motif personnel lorsque le travailleur concerné est membre du bureau syndical d'entreprise ou de base¹⁶⁷⁹, la commission des litiges procède au contrôle du licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure¹⁶⁸⁰. Dans ce dernier cas la loi lui confère des pouvoirs particuliers, notamment sur l'ordre des licenciements. Au sujet des formalités terminales du licenciement, il faut souligner que les phases finales du licenciement s'analysent en l'accomplissement par l'employeur des formalités liées à l'établissement de l'ordre des licenciements et à la demande d'autorisation de licenciement. De même, en ce qui concerne l'établissement de l'ordre des licenciements, le dressement de la liste des salariés dont le licenciement est envisagé pour motif économique ou pour réorganisation intérieure de l'entreprise n'a pas été laissé au pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

Le cadre dans lequel sont appliqués les critères de l'ordre des licenciements est indiqué expressément par la loi qui vise l'entreprise ou l'établissement. D'une manière générale, les critères retenus par le législateur national à travers différents codes du travail portent sur la qualification professionnelle, l'ancienneté des travailleurs, les charges de famille des travailleurs. Néanmoins, il peut arriver que ces critères soient mal appliqués par certains employeurs de mauvaise foi, en privilégiant des licenciements collectifs fondés sur des critères subjectifs : religion, région, parti politique, pays, classe sociale...C'est ainsi qu'on peut assister au licenciement des anciens travailleurs à la place des plus jeunes, moins compétents, ou de ceux n'appartenant pas au même département d'origine du responsable des ressources humaines. Cela peut être à l'origine des contestations de la part des travailleurs qui

¹⁶⁷⁷ v l'article 11 de l'arrêté n°1108 du 24 juin 1996.

¹⁶⁷⁸ v C S 15/05/1987, arrêt n°006, inédit.

¹⁶⁷⁹ v infra, n° 567.

¹⁶⁸⁰ v l'article 39 alinéa 7 du code du travail du Congo Brazzaville.

subissent des abus de la part de leur employeur, au moyen d'une action en justice en contestation de l'ordre des licenciements.

L'action judiciaire

Les critères légaux retenus pour fixer l'ordre des licenciements¹⁶⁸¹ doivent être observés par l'employeur désireux de rompre les contrats de travail en cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure¹⁶⁸². Certes ces critères sont soumis à l'avis des délégués du personnel qui en apprécient la bonne application. Mais encore faut-il qu'il y ait une compréhension commune des concepts de qualifications professionnelles, d'ancienneté dans l'établissement et de charges de famille par tous les délégués du personnel, employeurs et salariés en général¹⁶⁸³.

La sanction de la méconnaissance des critères de l'ordre des licenciements

Les manquements de l'employeur ayant trait à la procédure de licenciement pour motif économique ne peuvent être sanctionnés. Il suffit donc que l'autorisation de la commission des litiges soit sollicitée et obtenue par l'employeur pour que soient couvertes toutes les irrégularités de procédure commises. Dans ces conditions, la réponse de l'employeur à la demande du salarié relative à l'indication des critères par lui retenus pour déterminer l'ordre des licenciements n'est d'aucune utilité, quel qu'en soit le sens. Il en est de même du défaut de réponse résultant du refus de l'employeur de donner suite à cette demande d'information du salarié. En conséquence, en exemptant de toute sanction les infractions aux règles de procédure de licenciement fondé sur le motif économique, le législateur a délibérément privé de toute efficacité les dispositions de l'article 39 alinéa 5 et 6 de la loi n°6 – 96 du 6 mars 1996 relatives à l'ordre des licenciements dont il exige paradoxalement l'établissement par l'employeur. Celui-ci demeure par conséquent totalement libre de procéder au licenciement des salariés sans tenir compte des critères de l'ordre des licenciements, dès lors qu'il est parvenu à convaincre la commission des litiges¹⁶⁸⁴ du fondement économique de la rupture des contrats de travail suite à sa demande préalablement adressée à cette institution.

¹⁶⁸¹ v supra n° 618.

¹⁶⁸² v infra n° 610 et s.

¹⁶⁸³ v Auguste Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'harmattan, 2000, p 305 et s ; Trib. Trav. Brazzaville, 18 octobre 1976, rôle n°91, année 1975, Rég. Dél. n°66.

¹⁶⁸⁴ v infra n° 368.

Le juge statuant en matière sociale considère que la rupture du contrat de travail intervenue dans des conditions de défaut de conformité à la loi relativement à la procédure, notamment en l'absence de saisine de la commission des litiges est irrégulière. L'employeur qui prétend avoir agi en se conformant à la loi doit rapporter la preuve de ses diligences au lieu de l'exiger du travailleur¹⁶⁸⁵. Quant à la demande d'autorisation de licenciement, il revient à l'autorité administrative, notamment la commission des litiges de se prononcer également sur la demande d'autorisation de licenciement dans le domaine économique ou de réorganisation intérieure. Son avis pouvant être favorable ou non.

En cas de suite favorable, donnée par l'inspecteur du travail qui préside la commission des litiges et non par le ministre du travail¹⁶⁸⁶, le contrôle administratif permet d'empêcher les suppressions d'emplois qui ne sont pas indispensables, éviter les décisions injustifiées de licenciement dans la mesure du possible. C'est dire que l'employeur ne devrait exercer son pouvoir de rompre le contrat de travail en se basant sur le motif économique qu'après réception de la lettre par laquelle le président de la commission des litiges lui fait connaître la décision d'autorisation du licenciement de cette institution en réponse à sa demande y afférente. Ou lorsqu'elle tient sa réunion et décide d'autoriser séance tenante le licenciement en présence de l'employeur et du salarié ainsi que des représentants du syndicat et de l'organisation des employeurs concernés. Dans cette dernière hypothèse, le licenciement serait abusif, car cette pratique recèle l'inconvénient de l'antériorité de la date du licenciement par rapport à celle de l'autorisation du licenciement, alors qu'en situation normale, cette dernière précède naturellement la première. En cas de contestation de la décision de la commission des litiges par la partie lésée, elle peut ester en justice devant le tribunal du travail pour faire valoir ses droits¹⁶⁸⁷. Mais ce point de vue n'est pas conforme à la position de la jurisprudence, car par des formules voisines, des juridictions statuant en matière sociale ont nié la compétence du juge du contrat de travail pour apprécier les décisions de la commission des litiges prises dans le sens de l'autorisation du licenciement¹⁶⁸⁸.

Et même dans l'hypothèse où la commission des litiges saisie par le chef d'entreprise pour solliciter l'autorisation de licencier pour motif économique n'est pas celle du lieu où travaille le salarié licencié, celui-ci ne peut contester cette incompétence devant le tribunal du

¹⁶⁸⁵ Trib. Trav., Brazzaville, 12 avril 1999, inédit.

¹⁶⁸⁶ v P V n°4281, 7 décembre 1988, commission de litiges de Brazzaville, inédit.

¹⁶⁸⁷ Circ. n° 053 / MTSSJ/ CAB du 22 mars 1989.

¹⁶⁸⁸ v TPC Brazzaville, arrêt soc. n° 012 du 26 septembre 1986, rôle n°008, année 1985, inédit.

travail¹⁶⁸⁹. Pour le juge social, les critiques portant sur la composition de la commission des litiges et sa décision de licenciement doivent être appréciées par la juridiction administrative compétente¹⁶⁹⁰. Ainsi, il se dégage des termes de cette jurisprudence une interprétation restrictive du principe de la séparation des pouvoirs : le juge judiciaire doit s'interdire d'apprécier la légalité de la décision administrative. Au contraire, il doit se cantonner uniquement au domaine du licenciement qui est bien distinct de celui de l'autorisation administrative qui appartient au juge administratif. Aucune contradiction ne saurait être enregistrée entre le juge judiciaire et le juge administratif, même lorsque le contentieux porte sur le refus d'autorisation du licenciement, notamment quand on relève l'absence d'autorisation de la commission des litiges.

En effet, comme le prévoit l'article 39 alinéa 7 du code congolais du travail « seront licenciés en premier après autorisation de la commission des litiges présidée par l'inspecteur du travail, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés moins anciens dans l'établissement, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation sur les prestations familiales ». Néanmoins, dans la pratique il se dégage qu'en matière économique, les refus d'autorisation de licenciement par la commission des litiges sont quasiment inexistant¹⁶⁹¹. Quelque fois, l'autorité administrative peut procéder à des négociations avec les employeurs pour obtenir le maintien des contrats de certains salariés. Cette manière d'agir équivaut, si elle aboutit, à des refus, fussent-ils déguisés, des autorisations de licenciement¹⁶⁹². Comme on peut le constater, l'avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail a prévu une procédure de licenciement pour motif économique destinée à s'appliquer dans les différents Etats membres, pour mettre fin à la diversité législative en la matière.

b. L'unicité de procédure

617. En attendant l'adoption de l'Acte Uniforme relatif au droit du travail, sans totalement remettre en cause les législations nationales en vigueur, en matière de licenciement pour motif économique, l'avant-projet s'est inspiré de certaines législations africaines récentes qui ont

¹⁶⁸⁹ v Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 30 avril 1990, TPOM n°759, 2 juin 1991, p 232.

¹⁶⁹⁰ v Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 26 mars 1990, TPOM n°761, 2 juillet 1991, p 272.

¹⁶⁹¹ v A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000, p 321 et s.

¹⁶⁹² *Idem*.

supprimé l'autorisation de licenciement tout en renforçant la situation du salarié. Ainsi, il existe des formalités à accomplir avant et après le licenciement pour motif économique.

- **Avant le licenciement**

618. Il y a la saisine des délégués du personnel.

D'après l'article 130 alinéa 1 de l'avant-projet « pour tenter d'éviter un licenciement collectif pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage économique, la reconversion, le redéploiement du personnel ou la réduction des salaires ou des accessoires de salaires »¹⁶⁹³. Ces dispositions ressemblent à celles déjà prévues par quelques codes nationaux dont celui du Burkina Faso, à travers l'art. 102 du code du travail¹⁶⁹⁴. Cette formalité prévue par le législateur africain mérite d'être encouragée, car elle vise la protection de l'emploi et non la rupture collective¹⁶⁹⁵ des contrats de travail. Le compte rendu de cette réunion, établi par l'employeur, doit être communiqué à l'inspecteur du travail sous huitaine, lequel dispose d'un délai de quinze jours à dater de cette communication pour exercer éventuellement ses bons offices (article 130 alinéa 2 APAUDTrav) ; ensuite on note l'information des salariés. Cette information obligatoire a lieu lorsque les mesures envisagées risquent d'entraîner une modification substantielle¹⁶⁹⁶ des contrats de travail. Dès lors, l'employeur devra en informer par écrit chaque salarié, lequel pourra disposer d'un délai de 8 jours pour faire connaître son refus éventuel.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée¹⁶⁹⁷. De même il existe l'ordre des licenciements, car si au bout d'un délai de quinze jours accordé à l'inspecteur du travail pour l'exercice éventuel de ses bons offices, il n'y parvient pas, et que finalement certains licenciements de l'entreprise paraissent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements, en tenant compte d'abord des aptitudes

¹⁶⁹³ v l'art. 59 AUDT.

¹⁶⁹⁴ v infra, n° 614; art. 40. 3) du code du travail camerounais selon lequel « pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit réunir les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les autres possibilités telles que : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires ».

¹⁶⁹⁵ Le projet d'Acte uniforme n'a pas repris cette formulation, mais en conserve l'esprit. Ainsi l'art. 53 AUDT impose la rédaction d'un projet de licenciement diverses informations sur le ou les motifs économiques et l'état des effectifs de l'entreprises ; les critères relatifs à l'ordre des licenciements ; les mesures pouvant éviter ou limiter, s'il y a lieu, les licenciements projetés ou faciliter le reclassement des travailleurs concernés. Ce projet est ensuite obligatoirement remis aux délégués du personnel, s'il en existe, pour ses observations ; à défaut il est transmis à l'inspecteur du travail pour avis.

¹⁶⁹⁶ v infra, p 122, n° 258.

¹⁶⁹⁷ v l'article 130 alinéa 3 APAUDTrav.

professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les salariés les plus anciens seront conservés. Comme au niveau des Etats parties¹⁶⁹⁸, pour établir cet ordre des licenciements, l'ancienneté dans l'entreprise est majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales¹⁶⁹⁹. En cas de licenciement individuel pour motif économique l'employeur doit prendre en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères sus-indiqués. Après avoir établi l'ordre des licenciements, l'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des salariés qu'il se propose de licencier conformément aux dispositions légales. L'employeur est tenu de convoquer dans un délai d'une semaine après la communication de la liste des salariés à licencier par lui établie, les délégués du personnel afin de recueillir leurs suggestions, lesquelles doivent être consignées dans le compte rendu que l'employeur doit établir et notifier à l'inspecteur du travail, dans un délai d'une semaine. Celui-ci joue donc un rôle important dans la procédure de rupture collective avant et après le licenciement. Comme par le passé, le rôle de l'inspecteur du travail ne se limite pas à l'autorisation ou au refus du licenciement pour motif économique. La loi lui reconnaît également un pouvoir de contrôle, en s'assurant que l'employeur a respecté la procédure prévue, surtout les critères fixés pour procéder au licenciement pour motif économique¹⁷⁰⁰. L'employeur est tenu de répondre aux observations de l'inspecteur du travail dans les 48 heures, et d'adresser copie de sa réponse aux délégués du personnel. C'est dire que le chef d'entreprise n'intervient pas seul dans la procédure de licenciement pour motif économique. Bien au contraire, il doit décider d'un commun accord avec les délégués du personnel et l'inspecteur du travail qui est le représentant de l'Etat, lequel a toujours un rôle à jouer même après le licenciement.

- Après le licenciement

619. Les formalités à accomplir commencent par le contrôle de l'administration. En principe avant la notification des lettres de licenciement, le législateur permet encore, à l'inspecteur du travail, lorsqu'il relève une irrégularité dans la procédure, d'adresser dans les 48 heures à l'employeur un avis écrit, avec copie aux délégués du personnel s'il en existe, en précisant la nature de l'irrégularité constatée¹⁷⁰¹. Elles se poursuivent par la notification aux salariés des lettres de licenciement par l'employeur, notamment après avoir répondu aux observations de

¹⁶⁹⁸ v infra, n° 613 et s ; Codes du travail : Tchad, article 158 alinéa 2 ; Cameroun, article 40. 6/ a).

¹⁶⁹⁹ v l'article 131 alinéa 1 APAUDTrav.

¹⁷⁰⁰ v infra, n° 335.

¹⁷⁰¹ v l'article 131 al. 8 APAUDTrav, J C Javillier, *op cit*, p 340.

l'inspecteur du travail et surtout adressé la copie de sa réponse aux délégués du personnel¹⁷⁰². La lettre de licenciement doit obligatoirement énoncer les motifs économiques allégués. En outre, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Il doit également faire mention dans la lettre de licenciement de la priorité de réembauchage et des conditions de sa mise en œuvre¹⁷⁰³. Ce qui représente l'un des droits reconnus aux travailleurs licenciés pour motif économique.

B. Les droits des salariés

Il s'agit des droits pécuniaires et extra-pécuniaires reconnus par la législation des Etats parties (1) et dans l'avant-projet (2).

1. Au niveau des Etats parties

620. Les législations nationales ont prévu des droits dont sont bénéficiaires les travailleurs licenciés pour motif économique. C'est le cas du Bénin (a) et du Sénégal (b).

a. Le Bénin

Le travailleur qui est victime d'un licenciement économique bénéficie des indemnités, notamment l'indemnité de licenciement. Cette indemnité est calculée selon la même qu'en matière de licenciement pour motif personnel avec comme seule différence que les taux respectifs appliqués sont portés à

- 35% pour une présence de 5 ans dans l'entreprise ;
- 40% pour une présence de 6 à 10 ans ;
- 45% pour une présence supérieure à 10 ans.

Il y a également l'indemnité de préavis. Elle est due lorsque les circonstances économiques ou structurelles font qu'il n'est pas possible de respecter les délais de préavis prévus par la loi avant de rompre les contrats. Cette indemnité est calculée selon la même méthode qu'en matière de licenciement pour motif personnel.¹⁷⁰⁴ Enfin, l'indemnité compensatrice de congé. Elle est calculée de la même manière qu'en matière de licenciement pour motif personnel.¹⁷⁰⁵

¹⁷⁰² v l'article 131 al. 6 et 7 APAUDTrav.

¹⁷⁰³ v l'art. 131 al.10 et s APAUDTrav.

¹⁷⁰⁴ v N Mede, *op cit*, p 200 et s.

¹⁷⁰⁵ *Idem*.

En effet, elle compense les congés dus au travailleur, mais dont il n'a pas bénéficié avant le licenciement économique. De même, ces travailleurs bénéficient d'autres droits comme :

La priorité au réengagement. En effet, les travailleurs victimes d'un licenciement collectif ont, pendant une durée de deux (02) ans suivant leur départ, une priorité de réengagement dans l'entreprise¹⁷⁰⁶. En France priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat¹⁷⁰⁷ sous réserve qu'il manifeste- de manière spontanée ou en réponse à une proposition de l'employeur- le désir d'user de cette priorité au cours de ce même délai¹⁷⁰⁸. Dans ce cas, l'employeur informe en temps utile le salarié (ou l'ensemble des salariés concernés) de tout emploi devenu disponible compatible avec sa qualification, peu importe que l'emploi vacant soit à durée déterminée ou non, que le salarié ait retrouvé entre temps un autre emploi, qu'il ait conclu ensuite une transaction. Si le salarié acquiert une nouvelle qualification, il bénéficie de la priorité de réembauche au titre de celle-ci dès lors qu'il en informe l'employeur¹⁷⁰⁹. On peut aussi citer les mesures d'accompagnement ou de sauvegarde de l'emploi¹⁷¹⁰. Toutefois, dans les cas de licenciement économique, en comparaison aux trois indemnités précitées, les mesures d'accompagnement sont facultatives, car elles dépendent des capacités financières de l'employeur, de sa sollicitude et du pouvoir de persuasion ou de pression du personnel et de ses représentants¹⁷¹¹.

b. Le Sénégal

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement¹⁷¹², d'une indemnité spéciale, non compensable, payée par l'employeur et égale à un mois du salaire brut. Il bénéficie également, dans son ancienne

¹⁷⁰⁶ v l'article 50 du Code du travail béninois. D'après l'article « le travailleur licencié pour un motif économique conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Toutefois, passé un délai de douze mois, son embauche peut être subordonnée à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue à l'article 21 du présent code.

Le travailleur est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'entreprise ou de l'établissement.

Passé ce délai, il continue de bénéficier de la même priorité pendant une année, mais son embauche peut être subordonnée à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévu à l'article 21 du présent code ».

¹⁷⁰⁷ art. L 1223-45 du Code du travail; Cass. soc. 13 sept. 2005, R JS 2005, n° 1083; JCP S 2005, 1259, note P Y Verkindt; Cass. soc. 3 nov. 2001, RJS 2012, n° 20; Cass. soc. 30 nov. 2011, JCP S 2011, 1053, note H Guyot ; Cass. soc. 28 févr. 2006, JCP S 2006, 1386; RJS 2006, n° 710; Cass. soc. 27 nov. 2001, RJS 2002, n° 161.

¹⁷⁰⁸ art. L 1233-45 du Code du travail français ; C A Montpellier, 9 octobre 2001, RJS 2002, n° 866.

¹⁷⁰⁹ v B Teyssié, J-F Cesaro, A Martinon, *op cit*, p 779 et s.

¹⁷¹⁰ En France, depuis la loi du 17 janvier 2002, on dit plan de sauvegarde de l'emploi, au lieu de plan social.

¹⁷¹¹ v N Mede, *op cit*, p 203.

¹⁷¹² v Casino du Cap Vert contre Assane Diouf et autres, Soc. Cour d'appel de Dakar, arrêt n° 843 du 04/12/2013 (inédit) ; art. 55 et s. AUDT.

entreprise et pendant deux (02) ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie. En conséquence, ce travailleur est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans les huit jours suivant la réception de la lettre¹⁷¹³. L'ensemble des droits pécuniaires et extra-pécuniaires reconnus par les codes nationaux en faveur des salariés licenciés pour motif économique est repris par le législateur Ohada dans le projet d'Acte uniforme.

2. Dans le projet d'Acte uniforme

621. On distingue également les droits pécuniaires (a) et les droits extra pécuniaires (b) comme indiqué ci-dessus.

a. Les droits pécuniaires

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale payée par l'employeur égale à un mois du salaire brut¹⁷¹⁴

b. Les droits extra-pécuniaires

Ils concernent la priorité d'embauche et de réembauchage. Concernant la priorité d'embauche, le travailleur licencié pour motif économique bénéficie pendant deux ans, d'une priorité d'embauche¹⁷¹⁵. Il s'agit pour le législateur de lutter contre le chômage des ex travailleurs confrontés à diverses difficultés, surtout s'ils étaient mal rémunérés. Dans ce cas, l'employeur informe le travailleur de tout emploi devenu disponible et comparable à sa qualification et informe également les délégués du personnel s'il en existe des postes disponibles. Au sujet de la priorité de réembauchage, elle concerne le travailleur ayant acquis une nouvelle qualification qui bénéficie de la priorité de réembauchage s'il informe l'employeur. Pour cela, ce travailleur est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance de poste, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse

¹⁷¹³ v l'article L 62 alinéa 5 et s du Code du travail sénégalais.

¹⁷¹⁴ v l'article 131 al. 9 APAUDTrav. ; art. 55 AUDT.

¹⁷¹⁵ v article 131 al. 9 APAUDTrav. ; art. 55 AUDT.

connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans les huit jours suivant la réception de la lettre. Pour permettre à l'employeur de respecter la procédure de licenciement pour motif économique prévue par le législateur de l'ohada, tout contrevenant pourra être sanctionné sur le plan pénal selon la législation de chaque Etat partie¹⁷¹⁶. De même, le travailleur licencié doit savoir qu'en cas de litige pouvant naître du fait de la rupture collective, notamment l'ordre des licenciements, la violation de la procédure, la priorité d'embauche ou de réembauchage, le non-paiement des droits¹⁷¹⁷, la charge de la preuve incombe à l'employeur, ensuite le différend doit être examiné prioritairement par les juridictions du travail¹⁷¹⁸. Il s'agit de l'une des méthodes de résolution des conflits de travail en sus de la négociation collective.

¹⁷¹⁶ v l'article 131 al.10 APAUDTrav., art. 43 et s AUDT; M Kirsch, *op cit*, p 138 et s.

¹⁷¹⁷ v *infra*, p 186, n° 358 et s.

¹⁷¹⁸ v l'article 131al.12 APAUDTrav.

Section 2 : La négociation collective

622. Dans une entreprise, il existe des lois prévues par le code du travail national qui réglemente les rapports professionnels tant individuels que collectifs, entre l'employeur et les salariés. Cependant, les entreprises ne présentant pas les mêmes conditions de travail, il existe des conventions collectives qui complètent les lois pour protéger les intérêts de chacune des parties. Pour les salariés, la convention collective permet des conditions unifiées et meilleures de salaire et de travail, ces conditions étant discutées par le syndicat et non par chaque travailleur isolé¹⁷¹⁹. Pour les employeurs, elle uniformise, entre les différentes entreprises de même activité industrielle, un élément essentiel du prix de revient, les frais de main- d'œuvre. Elle amortit les conflits sociaux car la convention collective constitue un pacte stable entre patrons et ouvriers. Avec plus de souplesse que la loi, elle s'adapte à la profession, dans l'espace et le temps¹⁷²⁰. En effet, la convention collective est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement¹⁷²¹. C'est en cela que les accords entre syndicats patronaux et ouvriers sont des sources essentielles du droit du travail. Ils ont été, avant la loi, les facteurs premiers de l'amélioration de la condition des travailleurs¹⁷²², en devenant même un instrument de paix sociale et de progrès social. Néanmoins, malgré ces avantages, le développement des conventions collectives a été très lent par suite de la faiblesse des organisations syndicales, de la résistance des employeurs et de l'intervention tardive du législateur¹⁷²³. Bien plus, de nos jours du fait des conventions, il existe des injustices entre salariés d'un même pays ayant les mêmes qualifications ou aptitudes professionnelles, et surtout à cause de leur application relative. En conséquence, dorénavant, pour éviter les abus des employeurs, les représentants du personnel devront veiller à l'effectivité du droit à la négociation collective (sous – section 1) et dans sa mise en œuvre (sous –section 2).

¹⁷¹⁹ La convention collective peut comporter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur.

¹⁷²⁰ v P Ngaka, *op cit*, p 265.

¹⁷²¹ v l'article 109 du Code du travail burkinabé.

¹⁷²² v J P Chauchard, Encyclopédie Dalloz, V^e conventions et accords collectifs. Numéro spécial de Droit social, avril 1998, négociation collective et emploi ; Dexpax, *Négociations, conventions et accords collectifs*, 2^e édition, Dalloz 1989 ; Aliprantis, *La place de la négociation collective*, LGDJ 1994; G Couturier, *Traité de Droit du travail*, Tome 2, *Les relations collectives du travail*, PUF, 2001, n° 196 et s ; J Pelissier et alii, *op, cit*, p 863 et s.

¹⁷²³ v P Ngaka, *op cit*, p 265.

§ 1 : Le droit à la négociation collective

623. Au regard de l'importance de la convention collective dans une entreprise, et surtout pour mieux protéger les droits des salariés, il existe un droit à la négociation collective dans bon nombre de pays, lequel tire son fondement de diverses sources (A), mises en application par trois principaux acteurs (B).

A. Les sources du droit à la négociation collective

On retrouve les différentes sources qui reconnaissent le droit de négocier collectivement au plan international (1) et interne (2).

1. Au plan international

624. Il s'agit essentiellement des conventions de l'organisation internationale du travail qui sont applicables en France comme dans les pays africains francophones¹⁷²⁴, sur le droit d'organisation et de négociation collective, et sur la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder¹⁷²⁵. La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998, range la négociation collective parmi ces principes fondamentaux, d'autant plus que la convention n° 98 est applicable à un Etat membre même s'il ne l'a pas ratifié. En outre, l'Etat doit fournir à la demande du BIT, au sujet des conventions non ratifiées et des recommandations, toutes explications sur l'état et l'évolution du droit interne¹⁷²⁶.

2. Au plan interne

Sur le plan interne, il y a la constitutio (a) et le code du travail (b).

¹⁷²⁴ L'article 4 de la convention OIT n°98 stipule que « des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998, range la négociation collective parmi ces principes fondamentaux, d'autant plus que la convention n°98 est applicable à un Etat membre même s'il ne l'a pas ratifié.

¹⁷²⁵ v J C Javillier, *op cit*, p 714 et s.

¹⁷²⁶ Idem.

a. La constitution

625. En droit interne le préambule de la constitution française de 1946, repris en 1958, proclame comme droit social et principe particulièrement nécessaire à notre temps « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ». Le conseil constitutionnel français comme le conseil d'Etat, n'ont pas manqué de souligner l'importance d'une telle consécration¹⁷²⁷.

b. Le Code du travail

En France, le Code du travail dès 1919, régleme la Convention collective de travail. Il déroge aux principes du Code civil par l'effet « automatique » de la Convention collective¹⁷²⁸: toute clause moins favorable au salarié que celle de la convention est non seulement nulle mais automatiquement remplacée par celle correspondante de la convention collective. A la suite des accords de Matignon, une loi du 24 juin 1936 institue une procédure d'extension par le ministre du travail des conventions collectives. En Afrique noire francophone, le code du travail des TOM de 1952 consacra le système dualiste (convention ordinaire, convention extensible) de la loi du 11 février 1950 qui sera reprise par les différents codes nationaux après les indépendances. Avant ce code, les accords collectifs n'étaient pas inconnus, mais le décret du 20 mars 1937, qui reconnaissait les négociations collectives, était restrictif dans les domaines concernés (professions industrielles et commerciales) et dans le champ territorial, et faisait une discrimination entre les conventions négociées par les travailleurs africains et celles négociées par les travailleurs européens¹⁷²⁹. Sur le plan interne, le texte référentiel en matière de négociation collective au Cameroun est la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant

¹⁷²⁷ En France, L'Etat ne détient pas le monopole de la production des normes sociales. En effet, le préambule de la constitution de 1946 précise que tout salarié « participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail », et l'article L 131-1 du code du travail reconnaît le « le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales ».

Reconnue comme source de droit, la négociation collective apparaît cependant largement régie par la loi. Le cadre législatif de la négociation collective est en effet très précis. Ainsi, la loi établit une distinction entre la convention collective et l'accord collectif. Par ailleurs, la loi du 13 novembre 1982 oblige à des négociations périodiques, mais sans imposer d'obligation de conclure. En 1994, le Conseil constitutionnel avait rappelé qu'aucune norme de valeur constitutionnelle ne garantissait le principe de la liberté contractuelle, l'article 34 de la constitution attribuant au législateur le pouvoir de déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale. En revanche, dans sa décision du 10 juin 1998 relative à la première loi Aubry, sur la réduction du temps de travail, il a affirmé que le législateur ne pouvait être dispensé « dans l'exercice de sa compétence, du respect des principes et règles de valeur constitutionnelle, en ce qui concerne en particulier les droits et libertés fondamentales reconnus aux employeurs et aux salariés », parmi lesquels le droit reconnu aux travailleurs de participer à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises. En outre, dans sa décision du 13 janvier 2000 sur la deuxième loi Aubry, il a décidé de maintenir en vigueur les accords conclus en application de la première loi Aubry faisant, le cas échéant, prévaloir leurs clauses sur les dispositions contraires de la deuxième loi Aubry.

¹⁷²⁸ L 23 mars 1919.

¹⁷²⁹ v P Kiemde, *op, cit*, p 347 et s.

code du travail. Il a été complété sur ce plan par deux autres textes : le décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement¹⁷³⁰ et surtout le décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail¹⁷³¹. De ces différents textes, il ressort clairement que les seuls niveaux de négociation admis au Cameroun sont la branche et l'entreprise¹⁷³². Au Burkina Faso, le code du travail issu de la loi n°98-750 du 23 décembre 1998 consacre le droit à la négociation collective¹⁷³³.

Tout compte fait, tous les codes des Etats membres ont pratiquement reconnu le droit à la négociation collective au profit des salariés africains, y compris le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail¹⁷³⁴. Il ne reste plus qu'aux différents acteurs de permettre leur application.

B. Les acteurs des conventions collectives

Les principaux acteurs de la négociation collective sont : l'Etat (1), les employeurs et les syndicats (2).

1. L'Etat

626. Il peut intervenir d'une double façon. Cela suppose que les pouvoirs publics peuvent inciter les partenaires sociaux à négocier collectivement les questions relatives au travail, voire déterminer avec ces derniers certains axes de la politique sociale et économique. De même, il peut étendre le champ d'application des normes négociées. En de nombreux pays, l'Etat contribue à renforcer la portée des normes négociées, en dérogeant aux principes du droit des obligations. Par exception au principe de « l'effet relatif du contrat »¹⁷³⁵, les normes de la convention collective sont « étendues » à des employeurs qui n'ont nullement signé l'accord collectif ou n'y ont pas adhéré. En plus, l'Etat peut mettre en œuvre par la voie législative, les résultats d'une négociation. De la sorte, les normes négociées bénéficient d'un appui étatique qui, à n'en point douter, peut contribuer à renforcer leur effectivité. Or certains

¹⁷³⁰ v Juridis info, n°15, 1993, p 25 et s.

¹⁷³¹ Juridis info, n°15, 1993, p 41 et s. pour un commentaire de ce texte, v J De- Dieu Mbouendeu, *juridis info*, n°16, 1993, p 72 et s.

¹⁷³² v A FOKO, La négociation collective en droit du travail : contribution à l'analyse prospective des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel Acte uniforme par l'ohada, *Penant* 858, p 12 et s.

¹⁷³³ v le chapitre 10 de cette loi qui porte sur la convention collective de travail et les accords collectifs de travail ; l'article 269 – 5° de la même loi.

¹⁷³⁴ v le titre 3 relatif aux conventions et accords collectifs, article 183 à 206 APAUDTrav.

¹⁷³⁵ v l'article 1134 – 1 du code civil.

Etats y accordent peu d'importance. On peut s'en convaincre au regard des codes du travail non révisés depuis des années.

2. Les partenaires sociaux

627. En ce qui concerne les partenaires sociaux¹⁷³⁶, le recours à la négociation collective a des significations fort variables. En certains pays, la négociation collective constitue l'élément central du droit du travail et du système de relations professionnelles. Le plus souvent, c'est le résultat d'une « abstention » de l'Etat et du droit à propos du droit substantiel du travail. En Amérique du Nord (Canada et USA), sous la pression des syndicats et parfois du patronat, l'Etat s'est préoccupé d'instaurer avant tout des mécanismes favorisant la négociation collective, un droit procédural du travail : cadre de la négociation, condamnation des pratiques déloyales. En ces pays, on note l'importance des principes d'unicité et d'exclusivité de la représentation des salariés par le syndicat. En France, comme dans de nombreux pays européens, les conceptions du syndicalisme et de la négociation collective sont bien différentes. Avec un fort pluralisme idéologique, c'est le refus de l'unicité et l'exclusivité de la représentation des salariés par le syndicat (pluralisme syndical et des représentations des salariés dans l'entreprise). Avec le pluralisme syndical en Afrique francophone, sa situation en ce domaine est identique à celle des Etats européens en comparaison à la réalité nord-américaine. On peut s'en convaincre à travers la mise en œuvre du droit à la négociation collective.

¹⁷³⁶ v. Guy Caire, *La négociation collective*, Presses Universitaires de France, 1992, p 34 et s. Pour cet auteur, les travailleurs sont normalement représentés par leurs syndicats ; c'est du moins ce qu'impliquent, pour la France, la loi du 13 juillet 1971 puis, avec peut-être encore plus de vigueur, celle du 13 novembre 1982. Toutefois, dans les faits, les syndicats ne sont pas seuls à négocier : interviennent ainsi, par exemple, les conseils d'entreprise, les comités Whitley en Grande-Bretagne, les commissions paritaires couronnées par le Conseil national du Travail en Belgique...

Quant aux employeurs, si la taille de l'entreprise est un élément déterminant pour conditionner le choix entre négociation directe ou par délégation, l'entrepreneur est généralement le négociateur au Japon ou en Amérique du Nord ; il l'est en France depuis la loi Auroux sur la négociation d'entreprise, pour négocier des salaires, de la durée effective et de l'organisation du temps de travail. Le groupement d'entrepreneurs est le plus souvent un compromis provisoire ; il en a été ainsi aux USA après 1955 pour l'industrie de l'acier où les employeurs négociaient par l'intermédiaire d'un groupe *ad hoc* sans chercher à transformer celui-ci en association permanente.

En Europe, où les employeurs sont fortement organisés et accoutumés à agir en commun, et où leur propension à la syndicalisation est supérieure à celle des travailleurs, la négociation se fait par l'intermédiaire d'associations permanentes, parfois uniquement constituées dans cette perspective.

§2 : La mise en œuvre du droit à la négociation collective

La mise en œuvre du droit à la négociation collective dépend de la conclusion de la convention collective (A) et de son application (B).

A. La conclusion de la convention collective

628. La conclusion¹⁷³⁷ d'une convention collective se fait, pour l'essentiel, conformément au droit commun des contrats entre employeurs ou groupement d'employeurs et syndicats de salariés (1). Mais la loi intervient dans beaucoup des cas : désignation des parties habilitées à contracter, conditions de forme et de publicité, champ d'application de la Convention collective (2).

1. Les conditions de validité¹⁷³⁸ de la convention collective

Il s'agit des conditions de fond (a) et des conditions de forme (b) comme pour tout contrat de droit commun.

a. Les conditions de fond

Dans le cas de la Convention collective¹⁷³⁹, les conditions de fond qu'il faut respecter pour sa validité concernent les parties contractantes, notamment les employeurs ou groupement d'employeurs et les syndicats de salariés ou groupements professionnels de travailleurs, qui doivent négocier les conventions collectives ou adhérer à une convention collective.

1°- La négociation des conventions collective

La négociation des conventions collectives exige la qualité des parties signataires et l'habilitation des représentants des parties. A propos de la première exigence, ont qualité de signer une convention collective : les employeurs, les salariés, l'Etat.

¹⁷³⁷ L'application d'une convention ou d'un accord collectif suppose le respect de règles de forme et de fond qui valent pour chacun. Il est rare que soit posée quelque exigence supplémentaire subordonnant l'application d'une catégorie de contrats collectifs au respect de normes particulières. Tel est cependant le cas avec l'accord conclu en vue d'arrêter le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi : sa validité - donc son application - est subordonnée à une décision de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi chargée de vérifier le respect des dispositions légales qui encadrent ce type d'accord (code du travail français, art. L 1233-57-1 et s. réd. L n° 2013-504, 14 juin 2013. V Bernard Teyslié, *Droit dutravail, Relations collectives*, 9^e édition LexisNexis, 2012, p 827 ; D Jourdan, *Connaissance des conventions et accords collectifs*, *JCP S* 2006, 1535 ; N Aliprantis, *Conflits entre conventions collectifs de niveaux différents, étude comparative*, *RID comp.* 1987. 7 ; Despax, *L'application des conventions collectives de travail hors de leur domaine normal d'application*, *Dr social*, 1965, 364 ; A Le Mire, *L'application des conventions collectives*, *RPDS*, 2005, 43 et 91 ; M Morand, *L'application d'une convention collective obligatoire*, *JCP E* 2003, p 1756.

¹⁷³⁸ v Bernard Teyslié, note sous l'article L 2231-1 du *Code du travail*, éditions LexisNexis, 2016, p 616 et s.

¹⁷³⁹ v Annexe n° II, p 493 et s.

Concernant les employeurs, sous le Code du travail d'Outre-mer de 1952, l'article 69 énonçait que la convention collective ne pouvait être conclue que par des représentants des organisations syndicales ou par tout autre groupement professionnel reconnu. Il devait en être ainsi, soit en vertu des stipulations statutaires, soit d'une délibération spéciale de ladite organisation, soit enfin de mandats spéciaux et écrits donnés individuellement par l'ensemble des adhérents de cette organisation. A défaut, la validité de la convention était subordonnée à la ratification par une délibération spéciale du groupement. Cette disposition avait été reprise par plusieurs pays africains au lendemain des indépendances lorsqu'il a fallu adopter des codes du travail propres : le Gabon, la République Centrafricaine, le Niger, le Sénégal, la Guinée, la Haute volta, le Mali, la Mauritanie, la Côte d'ivoire, le Dahomey et le Congo¹⁷⁴⁰. Le Cameroun qui n'est pas resté en marge de cette façon de procéder a reconduit ce régime dans ses codes successifs¹⁷⁴¹. Précisément, l'article 52 du code applicable actuellement dans ce pays dispose clairement que l'accord dont il s'agit doit être conclu par les « représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs pris individuellement »¹⁷⁴².

Péremptoirement rappelé par la convention de l'OIT n° 154 sur la négociation collective, c'est le même mode de désignation que l'on retrouve en droit français. L'article L 2231-1 du code du travail en vigueur dans ce pays s'est voulu simple en disposant que la convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit signé entre d'une part une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ; d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou

¹⁷⁴⁰ Le Gabon, article 67, Loi du 4 janvier 1962 ; la République centrafricaine, article 74, Loi du 02 juin 1961 portant code du travail ; le Niger, article 68, Loi du 13 juillet 1962 ; le Sénégal, article 80, Loi du 15 juin 1961 ; la Guinée, article 100, Loi du 17 janvier 1962 ; la Haute Volta, article 66, Loi du 07 juillet 1962 ; le Mali, article 60, Loi du 19 août 1962 ; la Mauritanie, article 56, Loi du 23 janvier 1963 ; la Côte d'ivoire, article 65, Loi n°64 – 290 du 1^{er} août 1964 ; le Dahomey, article 53, ordonnance n°53 du 28 septembre 1967 ; le Congo, article 51, Loi 10 – 64 du 25 juin 1964.

¹⁷⁴¹ v à titre d'exemple l'article 58 du code du travail du 27 novembre 1974.

¹⁷⁴² v l'article 184 APAUDTrav. qui dispose que « la convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit à peine de nullité, qui est conclu entre :

-d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs ;

-et d'autre part, une ou plusieurs organisations d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les conventions et accords collectifs peuvent comporter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elles ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

Les conventions et accords collectifs déterminent leur champ d'application territorial ou professionnel. Celui-ci peut être national, régional ou local. Le champ d'application professionnel est défini en terme d'activités économiques.

La convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Elle peut également être conclue pour plusieurs branches d'activités. Selon le cas, elle sera dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche ou convention interprofessionnelle.

Dans le même sens v l'art. 202 et s. AUDT.

plusieurs employeurs pris individuellement. En conséquence, du côté ‘patronal’, en dehors des syndicats, les conventions collectives sont susceptibles d’être négociées à titre individuel ou par le canal de tout autre groupement professionnel¹⁷⁴³. Pour ce qui est des salariés, le droit de signer une convention collective est réservé aux organisations syndicales et aux groupements professionnels de travailleurs¹⁷⁴⁴.

Toutefois, il importe de relever qu’en raison de la proximité entre les parties à la négociation, et donc de la parfaite connaissance réciproque, le risque est élevé d’aboutir non à la véritable norme négociée, mais à de simples accords ou conventions d’adhésion. En dépit de ce que du côté des salariés, les négociations ne puissent être conduites que par les syndicats, eu égard aux intérêts en jeu, il est possible qu’ils soient en proie aux éventuelles pressions des employeurs, auxquelles ils se trouvent normalement obligés de céder¹⁷⁴⁵. C’est donc à l’Etat d’intervenir pour garantir les intérêts des partenaires sociaux. Quant à l’Etat, la nécessité de son intervention, dans un domaine où les intérêts de l’employeur et du salarié sont contradictoires, est indispensable en vue de rétablir l’équilibre surtout en faveur du salarié, partie faible de ces relations de travail. Pour la doctrine, les employeurs sont naturellement hostiles à cette intervention qui s’avère pourtant nécessaire. En effet, dans certains pays africains de l’espace Ohada, les conquêtes sociales ne sont pas toujours le résultat d’une lutte des ouvriers, destinée à faire prévaloir leurs droits ou, à améliorer leurs conditions de vie, mais des décisions unilatérales des autorités publiques accordant certains avantages sociaux aux travailleurs. Cette situation s’explique par la grande faiblesse de la classe ouvrière, ce qui est du reste normal dans des pays peu industrialisés où la masse est essentiellement rurale et artisanale avec une forte population sans emploi.

En outre, face à un patronat peu enclin à améliorer le niveau de vie des travailleurs, l’Etat ne peut qu’intervenir¹⁷⁴⁶. Là encore, il faut que le représentant de l’Etat au cours de la négociation tripartite soit suffisamment sage pour agir en faveur des salariés. A défaut, il va profiter de la puissance économique des employeurs en acceptant leurs cadeaux et billets de banque afin de sacrifier les intérêts des salariés ; surtout que bon nombre d’entreprises qui existent dans ces pays en voie de développement appartiennent aux hauts cadres de l’Etat, qui peuvent exercer des pressions sur le représentant de l’Etat au moment de la conclusion de la convention collective. En ce qui concerne la seconde exigence, notamment l’habilitation des

¹⁷⁴³ v A FOKO, *op, cit.*

¹⁷⁴⁴ *Idem.*

¹⁷⁴⁵ v A FOKO, *op cit*, p 15.

¹⁷⁴⁶ v P Ngaka, *op, cit*, p 267.

représentants des parties, dès lors que la convention collective est négociée et conclue par un groupement, ce qui est nécessairement le cas pour les salariés, surgit le problème de l'habilitation des personnes physiques aptes à parler en son nom. Il résulte de l'article 51 du code du travail congolais que, pour intervenir régulièrement, ces personnes doivent avoir reçu mandat en vertu :

- ✎ d'une clause statutaire ;
- ✎ d'une délibération spéciale de l'organisation. A défaut, être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement. Les groupements eux-mêmes ont le pouvoir de déterminer leur mode de délibération¹⁷⁴⁷.

2° L'adhésion ultérieure

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou d'employeurs pris individuellement¹⁷⁴⁸. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et en outre, fait l'objet du dépôt prévu par la loi, à la diligence de son ou de ses auteurs¹⁷⁴⁹. En droit congolais, cette adhésion se traduit, par une simple notification faite, d'une part au greffe du tribunal du travail du lieu de dépôt de la convention collective ; d'autre part aux signataires de celle-ci. Leur accord n'est pas requis. L'organisation qui adhère est, tout d'abord, liée par la convention collective, étant précisé que l'adhésion est présumée totale et inconditionnelle. L'adhérent bénéficie de tous les droits des signataires. Il peut par exemple siéger dans les organisations paritaires, participer à la gestion des institutions créées par la convention collective et prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision de l'accord, surtout qu'il est constaté par écrit.

b. Les conditions de forme

629. En droit congolais, c'est l'article 53 du code du travail qui réglemente les conditions de forme relatives à la convention collective. En effet, d'après cet article les conventions collectives doivent être constatées par écrit¹⁷⁵⁰, à peine de nullité. Tel est également l'esprit de

¹⁷⁴⁷ *Idem.*

¹⁷⁴⁸ v l'article L 2261 – 3alinéa 1^{er} du Code du travail français ; article 52 alinéa 5 CCT : « tout syndicat professionnel ou tout employeur qui ne fait pas partie à la convention peut y adhérer ultérieurement ».

¹⁷⁴⁹ v F Duquesne, *op. cit.*, p 235 et s.

¹⁷⁵⁰ v également l'article L 2231-3 du Code du travail français.

l'article 100 alinéa 1 du code du travail du Togo selon lequel « à peine de nullité, la convention collective doit être écrite dans la langue officielle de la République togolaise. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes ¹⁷⁵¹». Pour le législateur togolais, avant le dépôt, les parties contractantes doivent communiquer la convention à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui exige le retrait ou la modification des clauses contraires à l'ordre public. Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil national du travail fixent les conditions dans lesquelles sont déposées et publiées les conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier alinéa de l'article 99 du code du travail. Les conventions collectives, sauf stipulation contraire, sont applicables à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux fixés par les arrêtés prévus par la loi ¹⁷⁵².

Quant au législateur congolais, il précise que l'écrit exigé est, en outre indispensable pour que soient effectuées les opérations de publicité réglementairement prévues. Aux soins de la partie la plus diligente, le texte doit être déposé en trois exemplaires auprès du greffier du tribunal du travail qui délivre immédiatement récépissé aux parties. Deux exemplaires sont adressés par le greffier à l'inspecteur du travail et des lois sociales de la circonscription. Comme au Togo, au Congo Brazzaville, les conventions collectives sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent. Il est donné gratuitement communication à toute personne intéressée par la convention collective auprès du greffe du tribunal du travail. Des copies certifiées conformes peuvent être délivrées aux frais du demandeur, qui peut finalement prendre connaissance du contenu de la convention collective.

2. Le contenu des conventions collectives

Le contenu des conventions collectives est librement déterminé par les signataires, sous certaines réserves (a). Par ailleurs elles doivent faire l'objet d'une interprétation (b).

¹⁷⁵¹ v l'article 184 APAUDTrav. , note n° 1472. Dans le même sens, v l'article 75 du Code du travail de la RFIC « la convention collective doit être écrite dans l'une des langues officielles à peine de nullité. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes. La convention collective est ensuite déposée contre récépissé au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, sauf stipulation contraire ».

¹⁷⁵² v l'article 100 alinéa 2 et s. du code du travail togolais.

a. La libre détermination du contenu des conventions collectives

630. Selon le législateur en matière sociale, la convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail¹⁷⁵³. Elles sont riches de dispositions fixant les modalités d'organisation des relations individuelles de travail : définition des qualifications, réglementation de l'engagement à l'essai, les effets de la maladie du salarié sur le contrat de travail, l'établissement des normes de promotion, des conditions de mutation, etc. C'est ce qui ressort par exemple de la convention¹⁷⁵⁴ collective de l'hôtellerie et assimilés au Congo Brazzaville. Dans cette convention collective qui date du mois de mars 2010, on y retrouve des dispositions générales, du dialogue social, du contrat de travail, des conditions du travail, du salaire, du service médical et social et des dispositions diverses. Il en va de même pour la convention collective du commerce qui date du mois de juillet 2011. Cette autre convention collective congolaise a prévu des dispositions générales, la liberté d'opinion et le libre exercice du droit syndical, la formation et l'exécution du contrat de travail, les dispositions diverses. Il peut arriver qu'une convention collective ait exclusivement pour objet une question précise, notamment la réduction de la durée du travail ou la formation professionnelle. De même, elle peut porter sur les garanties sociales comme le versement du salaire entier en cas de maladie, l'octroi de préretraite, l'indemnisation du chômage partiel... Néanmoins, il existe des limites à la libre détermination du contenu des conventions collectives, notamment on relève les dispositions obligatoires et les dispositions interdites. En ce qui concerne les dispositions obligatoires, en premier lieu, une convention collective doit comporter des dispositions qui déterminent son champ d'application, ayant une portée nationale, départementale, locale ou limitée à un ou plusieurs établissements ou à une ou plusieurs entreprises¹⁷⁵⁵. Le rôle des accords d'établissement ou d'entreprise est parfois l'adaptation à une situation déterminée d'une convention collective nationale, régionale ou locale. Pour cela, ils doivent respecter les dispositions inscrites dans les accords signés au niveau supérieur¹⁷⁵⁶, mais contiennent quelque fois des mesures nouvelles ou plus favorables

¹⁷⁵³ v par exemple l'article 50 al. 1 du code du travail congolais « la convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ».

Dans le même sens v l'article 71 al. 1 du Code du travail de la République Fédérale Islamique des Comores ; art. 52. 1) du Code du travail du Cameroun ; art. 96 du Code du travail du Togo.

¹⁷⁵⁴ v également l'annexe II, p 498 et s.

¹⁷⁵⁵ v l'article 50 alinéa 3 CCT « les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Clui-ci peut être national, régional ou local ».

¹⁷⁵⁶ v A Foko, op, cit, p 11 et s ;

pour les salariés¹⁷⁵⁷. En l'absence de convention collective nationale, régionale ou locale, les conventions d'entreprise ou d'établissement peuvent déterminer les conditions de travail, fixer les garanties sociales et établir le taux de salaire effectif et de leurs accessoires, comme toute convention collective¹⁷⁵⁸. En second lieu, il est nécessaire de fixer dans les conventions collectives la forme et l'époque d'une éventuelle dénonciation, d'un renouvellement ou d'une révision¹⁷⁵⁹. A propos des dispositions interdites, si une convention collective de travail peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur, elle ne saurait, en revanche, retenir des solutions qui constitueraient une régression. Il n'est de dérogation possible que dans un sens progressiste. Néanmoins l'article 50alinéa 2 du code du travail congolais ajoute qu'une convention collective ne peut déroger aux dispositions d'ordre public des lois et règlements en vigueur. D'après le juge Pierre Ngaka « la question n'a pas encore été abordée par la jurisprudence. Il semble logique d'accepter l'insertion des clauses plus favorables aux salariés tant sur le terrain des relations collectives qu'individuelles¹⁷⁶⁰ ».

b. L'interprétation des conventions collectives

631. La controverse sur la nature juridique de la convention collective entre partisans du contrat et ceux qui sont au contraire pour le règlement est classique¹⁷⁶¹. En pratique, les

¹⁷⁵⁷ v l'article 62 CCT « les accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Les accords d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives nationales, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 52, 53 et 54 s'appliquent aux accords prévus au présent article ».

¹⁷⁵⁸ *Idem.*

¹⁷⁵⁹ v l'article 52 CCT selon lequel « la convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à 5 ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention collective à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui ne fait pas partie à la convention peut y adhérer ultérieurement ».

¹⁷⁶⁰ v Pierre Ngaka, *op cit*, p 270.

¹⁷⁶¹ v P Durand, Le dualisme de la convention collective de travail, *Rev. Trim. Dr civ. 1939*, p 353 ; A Rouast, La nature et l'efficacité de la convention collective, *Droit social*, 1960, p 693.

conventions collectives apparaissent au stade de leur conclusion comme de véritables contrats, mais prennent un caractère réglementaire dans la phase d'exécution. Cette métamorphose explique que, tout d'abord, contrat de droit privé, les conventions collectives de travail s'appliquent obligatoirement aux contrats individuels de travail sans pour autant, s'y incorporer. Retenant, au stade de leur exécution, une conception réglementaire des conventions collectives, elle assure, du même coup, l'unité de leur interprétation¹⁷⁶², pour une bonne application.

B. L'application des conventions collectives

632. Comme pour toute norme juridique, le plus important, ce n'est pas seulement le respect des conditions de validité, mais aussi sa mise en application effective. A défaut, cette norme juridique ne peut produire les effets voulus par le législateur. Tel est le cas pour les conventions collectives qui existent dans toutes les entreprises de l'espace Ohada. Mais, les salariés n'en profitent pratiquement pas. Pour cela, il convient d'examiner d'abord le champ d'application des conventions collectives (1) ; ensuite les sanctions qui en découlent en cas d'inapplication (2).

1. Le champ d'application

633. On distingue le champ d'application des conventions ordinaires et celui des conventions collectives étendues.

a. Le champ d'application des conventions collectives ordinaires

633 bis. La convention collective doit en principe être applicable dans une entreprise déterminée, à condition qu'elle entre dans son champ d'application temporel, territorial et professionnel ; et que le chef d'entreprise qui n'en est pas signataire, soit membre d'un groupement patronal qui l'a signé. En ce qui concerne le champ d'application temporel des conventions collectives, elles sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du greffe du tribunal du travail¹⁷⁶³. Dans le même contexte, l'article 192 APAUDTrav précise que « les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation

¹⁷⁶² v P Ngaka, *idem*.

¹⁷⁶³ v codes du travail : Congo Brazzaville, article 53al. 3 ; Bénin, art. 124 al.1 ; Sénégal, art. L 83 ; Burkina Faso, art. 113 al. 2 ; Gabon, art.122 al. 2 ; Togo, art.100 al. 4 ; Comores, art. 75.

contraire à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux qui seront indiqués par le texte réglementaire »¹⁷⁶⁴. Ainsi, la durée d'application d'une convention collective est fixée par les parties pour une période déterminée ou indéterminée. Ainsi, d'après l'article 99 alinéa 1 du code du travail togolais « La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une période indéterminée¹⁷⁶⁵ ». Mais quelle que soit la solution retenue, il est nécessaire de prévoir les modalités d'une éventuelle révision de l'accord¹⁷⁶⁶. Si les parties ont la faculté de conclure un accord à durée déterminée, son ampleur ne saurait excéder cinq ans¹⁷⁶⁷. Le législateur n'a pas voulu que les intéressés soient liés pour un long temps. Un réexamen complet des conditions de travail et de rémunération doit être périodiquement assuré. Toutefois, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée¹⁷⁶⁸. La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties, sous réserve de respecter le délai de préavis établi par la convention collective elle-même¹⁷⁶⁹. La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La négociation en vue de modification sur certains points les dispositions de l'accord est souvent engagée, en pratique, sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties qui adresse par lettre recommandée avec accusé de réception ses propositions écrites de révision afin que les pourparlers aient lieu sans retard¹⁷⁷⁰. S'agissant de la succession des conventions collectives, dès lors qu'une convention collective nouvelle doit entrer en vigueur à la suite d'un précédent accord dénoncé ou expiré à son terme normal, les dispositions de ce celui-ci plus favorables aux salariés que celles de la nouvelle convention pourront survivre et continuer à régir les conditions de travail par l'insertion au sein de l'accord le plus récent, d'une clause dite de maintien des avantages acquis¹⁷⁷¹. Le silence sur ce point constitue une hypothèse de faible ampleur pratique. Cette clause constitue une clause de style dont l'application a suscité une jurisprudence abondante. Selon un arrêt de la cour d'appel de Brazzaville, les droits acquis protégés ne sont pas

¹⁷⁶⁴ Dans le même sens, v l'art. 205 AUDT.

¹⁷⁶⁵ v art. 186 APAUDTrav.

¹⁷⁶⁶ v par exemple l'article 99 alinéa 4 du Code du travail du Togo.

¹⁷⁶⁷ v l'article 52 alinéa 1 CCT ; l'article 99 alinéa 2 du Code du travail togolais.

¹⁷⁶⁸ v l'article 52 alinéa 2 CCT ; l'article 99 alinéa 2 du Code du travail togolais.

¹⁷⁶⁹ v l'article 52 alinéa 3 CCT.

¹⁷⁷⁰ v Annexe II, l'article 4 de la convention collective du commerce du Congo/ Brazzaville.

¹⁷⁷¹ v l'art. 204 AUDT.

exclusivement les avantages matériels. Tout droit acquis mérite protection¹⁷⁷². Quant au champ d'application territorial des conventions collectives, celles-ci le déterminent dans l'espace, notamment le pays, le département ou la localité¹⁷⁷³. D'une manière générale, les conventions collectives sont conclues sur le plan national, même lorsqu'elles ne concernent qu'une ou deux localités bien précises.

- **Le champ d'application professionnel**

La convention peut concerner un métier, une profession, une ou plusieurs branches d'activités professionnelles ou un secteur d'activités. Seule la convention collective extensible doit avoir un champ d'application professionnel correspondant implicitement à un « secteur d'activités » au moins. La convention lie les personnes qui l'ont signée et les membres des organisations signataires (ou qui y adhèrent). La qualification de l'activité détermine l'assujettissement de l'entreprise. Mais celle-ci peut être assujettie à plusieurs conventions en fonction de ses activités et du personnel employé¹⁷⁷⁴. Même dans ce cas, une seule convention sera applicable en fonction de l'activité principale, sauf si les activités différentes sont menées dans des établissements différents et autonomes. Toutefois, ces questions paraissent minimisées par l'existence d'une convention nationale interprofessionnelle étendue par voie réglementaire, et par le fait qu'il n'y a pratiquement pas de conventions purement locales ou de métier.

- **L'adhésion à la convention collective**

Le champ d'application territorial ou professionnel de la convention collective peut être élargi par l'adhésion¹⁷⁷⁵ d'organisations d'employeurs ou de travailleurs. Dans ce sens, l'article 112 alinéa 2 du Code du travail du Burkina Faso dispose que « tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie prenante à la convention collective peut y adhérer ultérieurement ». C'est surtout l'adhésion de l'employeur qui importe le plus, dans la mesure où c'est son assujettissement à la convention qui entraîne son applicabilité à tous les travailleurs, même non membres de syndicat. Toutefois, l'adhésion du syndicat de travailleurs n'est pas pour autant inutile en ce sens qu'elle lui permettra d'agir en contrôle de

¹⁷⁷² C'est le cas de l'ancienneté qui se ramène à des avantages matériels par le versement des différentes primes qui y sont attachées ou l'accession de son bénéficiaire à des fonctions élevées dans l'entreprise génératrice d'augmentation de salaire.

¹⁷⁷³ v l'article 109 alinéa 3 du code du travail burkinabé, article CCT ; article 187 APAUDTrav ; art. 202 AUDT ; Cass. soc. 25 octobre 1995 ; n°3910 D, soc X- Ergon c/Roussoulière, cassation ; Cass. soc. 20 novembre 1991, n°4099 ; Librairie Joseph Gilbert c/ Sonia et a. 1^{er} moyen, cassation, BC V n°516.

¹⁷⁷⁴ v J Issa -sayegh, *Droit du travail sénégalais*, p 137 et s.

¹⁷⁷⁵ L'adhésion est l'acte par lequel un syndicat professionnel ou un employeur accepte d'être lié par une convention collective sans avoir été partie signataire et sans que les parties originaires puissent s'y opposer ; v l'art. 205 AUDT.

l'application, ensuite cette adhésion donne plus d'envergure à la convention. La principale formalité exigée par la loi à ce sujet consiste à notifier par écrit leur adhésion au secrétariat du tribunal où le dépôt de la convention a été effectué, ainsi qu'à l'autorité administrative qui a visé la convention et donner avis de cette notification aux parties contractantes par lettre recommandée¹⁷⁷⁶. A propos des conditions de fond, la doctrine estime que l'adhésion doit être globale. Autrement dit, sans réserve et exclusion de certaines dispositions. L'adhésion de l'employeur peut résulter indirectement de son affiliation à un groupement professionnel signataire. Cette adhésion n'est utile que si l'activité de l'entreprise se situe dans le champ d'application géographique et professionnelle de la convention¹⁷⁷⁷.

b. Le champ d'application des conventions collectives étendues

- En France

634. Créée en France par L Blum en 1936, l'extension¹⁷⁷⁸ est un phénomène singulier puisqu'elle permet d'imposer à des employeurs une couverture conventionnelle qu'ils n'ont pas choisie. Mais elle s'avère indispensable d'un point de vue social¹⁷⁷⁹ et économique¹⁷⁸⁰; elle intervient donc nécessairement au niveau de la branche. Après avoir recueilli l'avis de la commission nationale de la négociation collective, le ministre du Travail étendra, par arrêté publié au J O la convention ou l'avenant signé dans la branche quelques mois plus tôt. Afin de ne pas encourager les chefs d'entreprise à éviter toute couverture conventionnelle, le ministère du travail a adopté une politique d'extension systématique, si la convention est conforme aux normes édictées par la loi. Cette pratique renforce ainsi les syndicats patronaux car, pour une grande entreprise, il vaut mieux adhérer et ainsi peser sur la négociation que se voir quelques mois plus tard imposer ses contraintes à la suite de l'extension ministérielle. L'arrêté publié, les dispositions de la convention « étendue » vont s'appliquer à toutes les entreprises du secteur professionnel concerné. Ce type d'extension est le seul prévu par la loi. Mais on ne peut ignorer qu'il existe également deux autres formes « d'extension » ne disant

¹⁷⁷⁶ v l'article 5 de l'arrêté 713 du 3 septembre 1974 (Burkina Faso).

¹⁷⁷⁷ v J Issa – Sayegh *op cit*, p 133 et s.

¹⁷⁷⁸ v D Aufrère-Philbert, La rigidité de la procédure en matière d'extension des conventions et accords collectifs du travail, *Dr social*, 1989, 237 ; A Bun, L'extension des conventions collectives de travail en jurisprudence, *Dr social*, 1960, 644 ; P Durand, Contribution à la théorie de l'extension des conventions, les effets de l'arrêté d'extension des conventions collectives, *Dr social*, 1956, 24 ; P Fombeur, Procédure d'extension des conventions et accords collectifs, concours de champs d'application professionnels, *RJS* 2001, 199 ; S Nadal, Contribution à l'étude de l'extension des conventions collectives de travail, *Dr ouvrier*, 2002, 423 ; R Pascre, Convention et accords collectifs, le cap de l'extension, *Dr ouvrier*, 1986, 241.

¹⁷⁷⁹ L'homogénéisation évitant le dumping.

¹⁷⁸⁰ Légalisation des conditions de la concurrence.

pas leur nom : d'une part, celle, automatique, qui permet de faire bénéficier des salariés non représentés, par exemple non syndiqués, des avantages prévus par une convention. D'autre part, la fréquente légalisation d'un ANI négocié en amont opère une « extension » identique, mais à l'égard de l'ensemble des employeurs français qui doivent désormais appliquer la loi¹⁷⁸¹.

- Au Congo Brazzaville

635. La procédure d'extension des conventions collectives a été reprise par la loi 10/64 du 25 juin 1964 portant code du travail au Congo. Elle obéit à certaines conditions légales, avant de produire des effets juridiques. En ce qui concerne les conditions d'extension géographique et professionnelle, on distingue les conditions de fond et la procédure d'extension. Les conditions de fond portent sur des conditions subjectives et objectives. En effet, les conditions subjectives sont prévues par l'article 55 du code du travail. D'après cet article, seules peuvent être étendues, les conventions collectives signées d'une part, par les représentants d'organisations syndicales les plus représentatives des salariés, et d'autre part, par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou à défaut de celles-ci, des employeurs¹⁷⁸². En ce qui concerne les conditions objectives, pour être susceptible d'extension, une convention collective doit, en principe, s'appliquer aux relations de travail dans une branche d'activité et concerner l'ensemble du territoire. La première exigence implique que la convention collective concerne toutes les catégories professionnelles de la branche considérée. Mais il est possible que la convention collective soit assortie d'annexes propres à chaque catégorie¹⁷⁸³. En outre, la convention collective n'est susceptible

¹⁷⁸¹ v J E Ray, *op cit*, p 560 et s.

¹⁷⁸² v l'article 55 du code du travail congolais. D'après ce texte, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs de travailleurs intéressés, considérées comme les plus représentatives ou de sa propre initiative, le ministre du travail et de la prévoyance sociale provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée sur le plan national.

Un arrêté du ministre du travail et de la prévoyance sociale détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou à défaut de celles-ci, des employeurs.

Des conventions annexes pourront être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles ; et contiendront les conditions particulières du travail à ces catégories et seront discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, l'inspecteur du travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

¹⁷⁸³ v l'article 55 CCT précité.

d'extension que si elle contient un certain nombre de mentions obligatoires et facultatives¹⁷⁸⁴. Quant à la procédure d'extension, on la retrouve à l'article 61 du Code du travail congolais.

En effet, tout projet d'extension ou de retrait d'extension d'une convention collective devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées réalisé dans les conditions suivantes :

Le projet d'extension ou de retrait d'extension d'une convention collective fait l'objet d'un avis publié sans frais au journal officiel. Le texte "extension" de ladite convention est annexé à cet avis. Le texte est également communiqué aux syndicats et groupements professionnels intéressés. Avant l'expiration d'un délai de 15 jours qui suit la date de publication de l'avis au J O, les syndicats, les groupements professionnels et toutes personnes intéressées adressent au ministre du travail et de la prévoyance sociale leurs observations sur les clauses de la convention dont l'extension ou le retrait est envisagé et leur avis sur l'opportunité de l'extension ou du retrait de tout ou partie de ses dispositions en considération de la situation de la branche d'activité considérée. A propos des effets de l'extension, ils concernent la portée de l'extension et son retrait. Au sujet de la portée de l'extension, notamment du champ d'application de la convention, il ya lieu de souligner que le décret a pour effet de rendre obligatoire les dispositions de la convention collective dans toutes les entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et territorial, alors même que les responsables de ces entreprises n'appartiendraient pas aux organisations patronales signataires ou adhérentes. L'extension est assurée pour la durée de la convention sans altération de son contenu¹⁷⁸⁵. Quant à la nature de la convention, même étendue, elle conserve sa nature contractuelle au stade de la conclusion. C'est pourquoi, le juge administratif saisi d'un recours pour excès de pouvoir exercé contre le décret d'extension, doit surseoir à statuer si une question portant sur l'interprétation ou la validité de la convention collective est soulevée. Ces difficultés relèvent des seules juridictions de l'ordre judiciaire puisqu'elles surgissent à l'occasion d'un contrat privé¹⁷⁸⁶. En ce qui concerne le retrait de l'extension, tel qu'il ressort de l'article 59 alinéa 2 CCT, après avis motivé de la commission nationale consultative du travail, à la demande de l'une des parties signataires ou à l'initiative du ministre du travail et de la prévoyance sociale, il peut être mis fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions

¹⁷⁸⁴ v l'article 56 CCT.

¹⁷⁸⁵ v l'article 58 alinéa 3 CCT qui énonce que « Toutefois, le décret prévu au présent article peut extraire de la convention, sans en modifier l'économie, après avis motivé de la Commission Nationale Consultative du travail, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré. Par ailleurs doivent être exclues de l'extension les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

¹⁷⁸⁶ v P Ngaka, *op cit*, p 279.

lorsque ladite convention ou les dispositions considérées ne paraissent plus répondre à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré. La règle de parallélisme impose la publication du décret de retrait au journal officiel. Néanmoins, le plus important c'est aussi l'application des dispositions théoriques. A défaut, les contrevenants s'exposent normalement aux sanctions prévues par la loi à cet effet.

2. Les sanctions de l'inapplication des conventions collectives

636. D'une manière générale, la convention collective a pour objectif d'équilibrer les avantages des parties, au regard du sérieux qu'on y met pour aboutir à sa conclusion¹⁷⁸⁷.

Cependant, cela ne plait pas toujours aux employeurs de mauvaise foi, qui n'ont pour rêve que d'accumuler la richesse en exploitant les salariés. Raison pour laquelle ils auront tendance à ne pas appliquer¹⁷⁸⁸ comme il le faut la convention collective à travers diverses pratiques (a). Ce qui en principe doit les exposer à certaines sanctions (b).

a. Les divers cas d'inapplication de la convention collective

637. Les divers cas de figure pouvant être à l'origine de l'inapplication de la convention collective dans un pays sont :

- Le vide juridique

Il apparait dans certains secteurs d'activités où le législateur national ne prend pas la peine de préciser d'après quelle convention collective l'employeur doit traiter ses salariés. Par exemple le secteur de l'enseignement privé au Congo Brazzaville, à travers lequel on retrouve de nombreux salariés qui se prennent en charge tant soi peu. Devant ce vide, les employeurs se permettent de les payer selon leur propre volonté. Les salaires varient d'une école à une autre pour les mêmes services. Alors qu'au niveau de l'Etat, les salaires demeurent les mêmes dans toutes les écoles de tous les départements. Si bien que certains promoteurs ne font pas attention à certains termes comme le CDI, l'augmentation de salaires, l'ancienneté, les congés payés, les primes, la retraite, le salaire de base. D'où l'existence de grands écarts pécuniaires

¹⁷⁸⁷ v *infra*, n°628.

¹⁷⁸⁸ M C Amauger- Lttes, L'évolution paradoxale de la sanction pénale du droit conventionnel du travail, *Dr social*, 2009, 568 ; Y Chalaron, La sanction pénale du droit conventionnel, une nouvelle base ? , *Dr social*, 1984 ?, 505 ; F Givord, Les juridictions compétentes à l'effet de connaître des litiges se rapportant aux conventions collectives de travail : *Mélanges P Voirin*, 1967, 248 ; M Henry, L'action syndicale en exécution des conventions collectives, *Dr ouvrier*, 2007, 112 ; E Jeansen, La sanction pénale de la violation d'un accord collectif, Livre du bicentenaire du Code pénal et du code d'instruction criminelle, *Dalloz* 2010, 719.

entre les promoteurs et le personnel. Cette situation peut être également vérifiée au niveau des cliniques privées, des organes de presse privée, du transport, de l'hôtellerie, de l'agriculture, la pêche, le sport...

Il est donc temps que les législateurs nationaux corrigent cette lacune avant l'adoption du nouvel Acte uniforme sur le droit du travail pour bien garantir les droits des salariés évoluant dans tous les secteurs d'activités : formel ou informel. Sinon s'il y a plus d'avantages dans le secteur informel, celui-ci peut détruire le secteur formel. Il faut soit les affilier à certaines conventions proches qui existent déjà, soit mettre en place une convention collective propre à ces diverses activités. En principe dans le cas du Congo Brazzaville, pour essayer de combler ce vide afin de soulager la misère des salariés, les employeurs promoteurs des écoles privées doivent appliquer la convention collective réglementant le secteur du commerce¹⁷⁸⁹ ; à défaut, ils doivent recourir aux accords d'établissement¹⁷⁹⁰. Pourtant les inspecteurs de travail qui en savent la pertinence n'interviennent pas. Ils préfèrent multiplier les visites auprès des employeurs commerçants ou industriels.

- **La substitution de convention collective**

C'est souvent le cas constaté lorsqu'un employeur véreux souhaite minimiser les charges du personnel, il se permet d'appliquer une convention moins avantageuse à la place d'une autre prévue par la loi. Par exemple appliquer la convention bâtiment à la place de la convention mines. Entre les deux, la convention bâtiment prévoit de très mauvais salaires en comparaison

¹⁷⁸⁹ Ce qui est malheureusement contradictoire avec l'objet réalisé par une école privée, lequel ne relève pas du commerce. Il est plutôt civil ; v également annexe, p ; Trib. Trav. Brazzaville, 24 mars 1975, TPOM n° 407, 2 décembre 1975, p 467 :

« ...Attendu que...M et autres demandent la condamnation de l'Eglise E...à des dommages-intérêts pour licenciement abusif... ; attendu que l'église E... entend résister à cette action en arguant qu'elle a été amenée à compresser son personnel à la suite de son affiliation à la convention collective du commerce ; que le motif du licenciement est clairement indiqué, à savoir l'impossibilité pour l'Eglise E... d'assurer avec des ressources égales et non susceptibles d'augmentation, les salaires majorés de l'ensemble des travailleurs ; que l'art. 39 du code du travail ne saurait recevoir d'application dans le cas d'espèce dans la mesure où il n'y a eu ni réduction, ni diminution d'activité de l'Eglise E..., ni véritablement réorganisation intérieure de l'entreprise, mais tout simplement licenciements motivés par suite de l'impossibilité de maintenir en fonction des travailleurs faute de ressources suffisantes pour assurer le paiement de leurs salaires ; ...attendu que les débats ont permis d'établir que les travailleurs de l'Eglise E...ont sollicité et obtenu dans le cadre de négociations qui se sont déroulées à l'inspection du travail...de substantielles augmentations de salaire et...l'affiliation de l'Eglise E... à la convention collective du commerce... ; attendu qu'à la lumière de ce qui précède, ...il importe d'examiner la réalité des motifs invoqués par l'église E..., suivant lesquels ses ressources provenant essentiellement des cotisations de ses membres, l'augmentation des salaires des ouvriers et son affiliation à la convention collective du commerce l'ont contrainte de licencier une partie du personnel en supprimant notamment les postes les moins utiles ; que ces arguments ne sauraient d'ailleurs être combattus sérieusement par les demandeurs dans la mesure où l'Eglise qui poursuit un but purement spirituel et marginalement médico-social n'exerce aucune activité commerciale ; qu'il suit que le motif invoqué par l'Eglise E... pour licencier M... et autres est légitime... ».

¹⁷⁹⁰ v infra, n° 625 et s.

à la convention mines¹⁷⁹¹. Cette fraude doit normalement interpeller les syndicats s'il y en a au sein des entreprises concernées, et surtout les pouvoirs publics qui ont pour mission de faire respecter la législation du travail.

- **La mauvaise interprétation de la convention collective**

Elle permet à certains employeurs à traiter les salariés qu'il n'a été prévu par la convention collective, bien que conclue. C'est ce qui justifie également les mauvaises rémunérations mensuelles, l'absence de primes, de congés payés, l'ancienneté non prise en compte...

D'où l'intérêt, encore une fois, du contrôle réalisé fréquemment par les inspecteurs du travail, celui qui incombe également aux représentants du personnel dynamiques.

b. Les sanctions de l'inapplication des conventions collectives

638. Face à certaines dérives commises par les employeurs dans l'application des conventions collectives, le législateur national a prévu quelques sanctions, même si elles ne produisent pas toujours l'effet voulu¹⁷⁹². En voici quelques unes qui existent en France, au Congo Brazzaville et au Togo.

- **En France**

639. Les conventions collectives obligent tous ceux qui les ont signées ou qui sont membres des organisations signataires. C'est le simple reflet de l'art. 1103 c civ. Mais, les organisations signataires sont au surplus tenues de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale, sans toutefois être garantes du comportement de leurs adhérents. C'est plus que ne l'exige l'article 1103 c civ¹⁷⁹³. L'inexécution d'une convention collective peut être aussi bien le fait d'un salarié, d'un syndicat que d'un employeur qui, par exemple, ne paie pas le salaire conventionnel. Il reste que c'est cette dernière hypothèse qui est la plus fréquente¹⁷⁹⁴, surtout en Afrique au sud du Sahara, ne serait-ce que parce que la convention met les obligations à la charge de l'employeur. Ces inexécutions sont le plus souvent sanctionnées sur le plan civil que sur le plan pénal. S'agissant des sanctions civiles, des actions individuelles ou collectives peuvent donner lieu à des sanctions civiles supportées par

¹⁷⁹¹ v également annexe n° II, chapitre V, art. 39 et s.

¹⁷⁹² v infra n° 438.

¹⁷⁹³ v Corinne Renault-Bralhinsky, *l'essentiel de la réforme du droit des obligations*, Gualino Lextense, 2016, p85. D'après cet article « les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits ».

¹⁷⁹⁴ v G Lyon-caen, J Pélissier et A Supiot, *op cit*, p 688.

l'employeur. Concernant l'action individuelle, en droit français un salarié peut engager une action contre un employeur pour obtenir le respect des droits issus d'une convention ou d'un accord collectif¹⁷⁹⁵. Il peut obtenir une réparation pour le préjudice ainsi subi¹⁷⁹⁶. Dans tous les cas, seul le TGI est compétent pour connaître de l'application d'une convention collective dénuée de prétentions personnelles du salarié¹⁷⁹⁷. De même, tout groupement signataire de la convention ou de l'accord collectif doté de la personnalité juridique et de la capacité d'ester en justice, a la possibilité d'intervenir pour la défense des intérêts collectifs et obtenir la réparation du préjudice causé à la collectivité par la violation du texte conventionnel¹⁷⁹⁸. En pareille occurrence, le désistement du salarié ne s'oppose pas au maintien de l'instance entre l'employeur et le groupement même s'il s'agit d'une action principale jointe à l'action individuelle¹⁷⁹⁹. Pour l'action collective, les groupements signataires peuvent exercer une action en leur propre nom, afin d'obtenir l'exécution des engagements contractés ou des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou les autres parties liées par la convention ou l'accord¹⁸⁰⁰. Néanmoins, cette action ne peut permettre la condamnation de l'employeur au paiement de sommes dues aux adhérents en application d'une convention ou d'un accord collectif¹⁸⁰¹. Par ailleurs, la Cour de cassation a, le 25 avril 1984, décidé qu'une organisation syndicale non signataire de la convention ne peut engager une action en dommages-intérêts pour non-respect de la convention collective sur le fondement de l'art. L 411-11 du code du travail¹⁸⁰². Bien entendu, ce sont les juridictions de l'ordre judiciaire qui examinent les actions relatives à l'inexécution d'une convention collective¹⁸⁰³. Les sanctions civiles sont complétées par les sanctions pénales afin de mieux protéger les droits des salariés prévus par la convention collective. De même, il existe des sanctions pénales infligées à l'employeur, lesquelles varient selon que le texte conventionnel violé a été étendu ou non.

¹⁷⁹⁵ Cass. soc. 7 janvier 1997, Bull. civ. V, n° 1.

¹⁷⁹⁶ Cass. Soc. 22 janv. 1998. Bull. civ. V, n° 29.

¹⁷⁹⁷ Cass. soc, 6 mai 1998, Bull. civ. V, n° 334.

¹⁷⁹⁸ v art. L 2221-1 et s du code du travail français.

¹⁷⁹⁹ Cass. soc. 25 oct. 1961, *Dr social* 1962. 229, v en sens contraire, pour le comité d'entreprise, Cass. soc. 28 mai 1997.

¹⁸⁰⁰ Cass. soc. 15 févr. 1965 ; JCP 1965 .II. 14212, note Sinay ; v Supiot, La protection du droit d'agir en justice, *Dr. Social* 1985. 774.

¹⁸⁰¹ Cass. soc. 20 juin 1990, *Dr trav.* 1990, n° 7, p19.

¹⁸⁰² Pourvoi n° 81.42.192.

¹⁸⁰³ Trib.conf. 19 mai 1958. II. 10658 ; cass. 2° civ, 16 juill. 1063, JCP 1964. II. 3495 ; note P S et Ch. G ; Givord, Les juridictions compétentes à l'effet de connaître des litiges se rapportant aux conventions collectives de travail, *Etudes offertes à P Voirin*, 1967, p 248. Plus précisément, c'est le tribunal de grande instance et non le conseil de prud'hommes qui est compétent pour examiner ce type d'actions.

Dans le premier cas (la convention non étendue), les sanctions pénales ne concernent que les manquements à l'obligation d'affichage d'un avis précisant l'existence de la convention collective applicable dans l'établissement¹⁸⁰⁴. La première infraction fait l'objet d'une peine d'amende qui peut être portée au double en cas de récidive dans un délai d'un an. Dans le second cas (la convention étendue), elle insiste sur les infractions en matière de salaires, puis sur la violation des clauses conventionnelles dérogatoires.

Les infractions en matière de salaire

Aux termes de l'art. R 2263- 3 du code du travail français, le fait pour l'employeur, lié par une convention ou par un accord collectif de travail étendu, de payer des salaires inférieurs à ceux fixés dans cette convention ou cet accord, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés lésés¹⁸⁰⁵. Dans tous les cas, le non-respect des salaires fixés par une convention ou un accord collectif étendu constitue une faute grave de l'employeur permettant la rupture immédiate du contrat de travail par le salarié¹⁸⁰⁶. En revanche, le non-respect des dispositions relatives au salaire fixé dans un accord d'entreprise ou une convention nationale, régionale ou locale de branche qui n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension ne peut caractériser une infraction pénale.

La violation des clauses conventionnelles dérogatoires

Une infraction pénale est constituée lorsque la clause violée est une clause dérogatoire à des dispositions législatives ou réglementaires concernées¹⁸⁰⁷.

- **Au Congo Brazzaville**

640. D'après l'article 255 du code du travail, seront punis d'une amende de 40.000 francs à 150.000 francs et en cas de récidive d'une amende de 100.000 à 250.000 francs :

- a) Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 10, 16, 47,58 (en matière de salaires, primes et indemnités de toute nature), 100, 122,134,135,164 et 242 nouveau ;

¹⁸⁰⁴ v art. R 135-1 C trav ; pour les concierges ou gardiens d'immeubles, les employés de maison, les travailleurs isolés ou à domicile qui doivent recevoir de l'employeur un document reprenant les informations figurant sur l'avis, art. 135-1 C trav.

¹⁸⁰⁵ v également, R Salomon, A Martinel, *Droit pénal social*, 3^e édition, Economica, 2016, p 158 et s.

¹⁸⁰⁶ Cass. soc. 27 oct. 1976, pourvoi n° 75.40.643.

¹⁸⁰⁷ v Cons. Const. 10 nov. 1982, J0, 1982 ; Chalaron, La sanction pénale du droit constitutionnel, une nouvelle base ? *Dr. Social*, 1984. 505 ; art. L 2263-1 du code du travail.

b) Les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets et arrêtés prévues par les articles 60¹⁸⁰⁸, 83, 101.

Même dans ce cas, nous constatons bien que les sanctions civiles prévues à l'encontre des employeurs qui se permettraient de violer les dispositions de la convention collective paraissent moins contraignantes, surtout s'il est millionnaire ou milliardaire.

En cas de poursuites des contrevenants, il existe des actions exercées et des juridictions compétentes. Pour les actions exercées, elles sont soit de nature collective, soit de nature individuelle. Dans la première hypothèse, Il ressort de l'article 66 CCT que les groupements signataires d'une convention collective peuvent, en leur nom, agir contre les autres groupements, leurs propres membres ou toutes autres personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés, en paiement de dommages – intérêts en réparation du préjudice supporté par suite de cette inexécution. Ainsi, un syndicat de salariés signataire de la convention collective est en droit d'agir contre un groupement d'employeurs, cosignataire de l'accord, dès lors que ce dernier, dans une circulaire à ses adhérents, interprété faussement le sens d'une clause relative à une prime de rendement¹⁸⁰⁹. Malheureusement, dans la pratique, le syndicat agit rarement dans ce sens. Dans la seconde hypothèse, les actions individuelles peuvent être exercées à titre individuel ou par le truchement d'un collectif.

L'exercice à titre individuel

C'est l'article 67 du code congolais du travail qui le règlement en ces termes « les personnes liées par une convention collective ou l'accord prévu à l'article 62, peuvent intenter une action en dommages – intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard des engagements contractés ». Dans le même contexte, le juge Pierre Ngaka estime qu'il peut être également exercé une action en exécution forcée par un employeur contre un salarié ou vice versa. Ces actions sont étroitement liées à l'application impérative et automatique des conventions collectives aux contrats de travail¹⁸¹⁰.

L'exercice par le truchement d'un collectif

A défaut d'exercer seul une action en violation d'une convention collective, l'article 68 du code du travail congolais permet aux groupements capables d'ester en justice qui sont liés par

¹⁸⁰⁸ L'article 60 CCT dispose qu' « un décret, pris après avis de la commission nationale consultative *du travail* peut à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention ou d'un accord d'établissement, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives déjà en vigueur ».

¹⁸⁰⁹ v P Ngaka, *op cit*, p 280.

¹⁸¹⁰ P Ngaka, *op cit*, p 281.

la convention collective ou l'accord toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement. C'est l'hypothèse d'un salarié qui est victime de la violation d'une convention collective, lequel hésite à agir en justice, surtout s'il est illettré ou démuné. Le syndicat¹⁸¹¹ auquel il est affilié peut exercer l'action individuelle dont le salarié est en réalité titulaire. Le syndicat doit exercer cette action devant une juridiction compétente. En ce qui concerne les juridictions compétentes, en principe, les litiges portant sur l'interprétation d'une convention collective doivent habituellement être soumis à une commission paritaire prévue par l'accord des parties. Dès lors, en cas de saisine du juge, celui-ci doit surseoir à statuer, question de permettre d'abord la commission paritaire de se prononcer sur la question, car finalement son avis lie le tribunal. Exceptionnellement, dans l'hypothèse où il manque cette commission, une action en interprétation peut être intentée sous forme de demande principale uniquement devant le tribunal du travail. En outre, quand ce tribunal est saisi par voie d'exception d'une demande d'interprétation, il en connaîtra par application de la règle "le juge de l'action est juge de l'exception"¹⁸¹². La législation congolaise en matière de sanctions relatives à l'inapplication d'une convention collective paraît identique à celle qui existe dans d'autres pays africains comme le Sénégal ou le Togo.

- **Le Togo**

641. Aux termes de l'article 110 du code du travail « les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord collectif d'établissement sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garantis de cette exécution que dans les limites déterminées par la convention ou l'accord ». Ainsi, les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail ou d'un accord d'établissement peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages – intérêts contre tous groupements, contre leurs propres membres ou contre toutes les personnes liées par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés¹⁸¹³. Les personnes liées par une convention collective peuvent intenter une action en dommages – intérêts contre d'autres personnes et les groupements liés par la convention

¹⁸¹¹ v infra n° 571 et s.

¹⁸¹² v Ngaka, *op cit*, p 181.

¹⁸¹³ v l'article 111 du Code du travail du Togo.

qui violeraient à leur égard les engagements contractés¹⁸¹⁴. De même, les groupements capables d'ester en justice qui sont liés par une convention collective ou un accord d'établissement, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur d'un de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti qu'il ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement¹⁸¹⁵. Enfin, lorsqu'une action née de la convention collective est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres¹⁸¹⁶. C'est dire que, comme dans le cas de la France et du Congo Brazzaville, le législateur permet en matière d'inapplication de la convention collective, des actions collectives et des actions individuelles¹⁸¹⁷. En conséquence l'exemple de la France ou du Togo¹⁸¹⁸, voire du Congo Brazzaville doit inspirer d'autres législateurs africains comme celui du Cameroun et du projet d'Acte uniforme sur le droit du travail dont les Codes de travail n'ont prévu aucune sanction à l'endroit de tous ceux qui violent les dispositions relatives à la convention collective. C'est déjà là une façon de les encourager de façon tacite au non-respect de ces normes professionnelles, auxquelles on peut ajouter les accords collectifs d'établissement¹⁸¹⁹. Or toute législation du travail a pour but principal de lutter contre l'exploitation des salariés par leurs employeurs afin que le contrat de travail ne ressemble pas à un pacte léonin¹⁸²⁰, mais qu'il soit profitable à toutes les parties contractantes et à l'économie des Etats parties. Raison pour laquelle les pouvoirs publics africains doivent aussi veiller à la bonne exécution des lois qui réglementent la sécurité sociale, surtout pour soulager

¹⁸¹⁴ v l'article 112 du Code du travail togolais.

¹⁸¹⁵ v l'article 113 du Code du travail togolais.

¹⁸¹⁶ v l'article 114 du Code du travail du Togo.

¹⁸¹⁷ v *infra*, p n°638 et s.

¹⁸¹⁸ v également l'article L 95 et s du Code du travail sénégalais.

¹⁸¹⁹ v l'article 62 CCT.

En ce qui concerne leur objet, ces accords sont destinés à adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, notamment à propos des conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Ils peuvent envisager des clauses nouvelles et plus favorables aux travailleurs. Leur champ d'application est limité en l'absence de conventions collectives nationales, lequel ne concerne que la fixation des salaires et des accessoires de salaires. Ils obéissent à certaines règles des conventions collectives (durée, dénonciation, révision, forme, dépôt publicitaire et obligations des parties). Mais les accords collectifs d'établissement ne sont pas susceptibles d'extension.

¹⁸²⁰ v P G Pougoue et alii, *Droit des sociétés commerciales et GIE*, éd. Juriscope, 2002, p 71, n° 110 ; H A Bitsamana, *Précis de Droit commercial en Afrique francophone (ohada)*, éd. Souvenir, Porto novo, 2006, p 132 et s ; H A Bitsamana, *Dictionnaire ohada*, édition 2010, Ulric, p 125.

la misère des salariés confrontés à divers risques¹⁸²¹ professionnels et humains comme les accidents du travail¹⁸²², les maladies professionnelles, la vieillesse, les charges de famille, la retraite. Dans le même contexte, le législateur Ohada pourra prévoir le moment venu un Acte uniforme relatif au droit de la sécurité sociale...

¹⁸²¹ L'individu se trouve exposé à un certain nombre de risques de l'existence. Certains, les risques professionnels, sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle : accidents du travail, d'autres sont des risques humains, tels la maladie, la vieillesse, les charges de famille.

Quelle que soit leur origine, ces risques créent pour ceux qui les supportent une insécurité économique. Celle-ci est particulièrement grave chez les personnes dont les ressources sont faibles et uniquement liées à leur activité professionnelle. La protection contre les risques sociaux est assurée par le droit social, à harmoniser certainement le moment venu.

¹⁸²² v Trib. Trav. de Lomé, 4 mai 1999, *Pénant* n°832, p118 : accidents du travail, caractéristiques, travailleur non déclaré par l'employeur à la sécurité sociale, responsabilité de l'accident assumé par l'employeur.

CONCLUSION DE LA PARTIE 2

Au terme de cette seconde partie, il y a lieu de relever de nombreux écarts qui existent encore dans l'application du droit collectif en Afrique. Il s'agit de l'exclusion des salariés dans la gestion de l'entreprise. Elle se traduit par l'ignorance du droit d'expression directe et collective. Cette exclusion est également constatée dans la participation aux résultats de l'entreprise, l'intéressement, l'accession des travailleurs aux organes de l'entreprise en qualité d'associés, d'actionnaires ou de dirigeants sociaux. Quant à l'inefficacité relative des représentants du personnel, on peut s'en convaincre du fait de l'inexistence des délégués du personnel dans plusieurs entreprises africaines. Même quand il en existe dans d'autres, plusieurs entraves les empêchent de bien accomplir leur mission. Il en va de même pour les syndicalistes et les délégués syndicaux. De même, les abus dont sont victimes les salariés africains peuvent être à l'origine de nombreux conflits collectifs¹⁸²³ qui se manifestent soit par la grève, soit par le lock-out. Ils peuvent être éteints au moyen de la conciliation ou de l'arbitrage.

D'autres conflits collectifs peuvent entraîner la rupture collective du travail, laquelle obéit à certaines règles substantielles et procédurales. Le non-respect de celles-ci aboutit quelquefois à des licenciements abusifs sans indemnisation. D'où l'intérêt de la négociation collective¹⁸²⁴ entre partenaires sociaux pour essayer de protéger les droits des salariés exploités. Malheureusement, les conventions collectives dans les entreprises africaines présentent plusieurs limites qui contribuent à leur mauvaise application, laquelle serait normalement sanctionnée avec exemplarité sur le plan civil et sur le plan pénal¹⁸²⁵.

¹⁸²³ v infra n° 594 et s.

¹⁸²⁴ v infra n° 622 et s.

¹⁸²⁵ v *infra*, note n° 670. Dans le même sens, le juge Auguste Iloki en vient au constat de l'inefficacité du droit pénal du travail, car le dispositif répressif en droit du travail est totalement inappliqué. On note une absence particulièrement remarquable des sanctions pénales prononcées par les juridictions statuant en matière pénale à la suite des procès-verbaux communiqués au parquet du Procureur de la République par les inspecteurs du travail.

Pourtant, le droit pénal du travail pourrait jouer un important rôle dissuasif pour la garantie des droits des travailleurs en général. v A Iloki, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000, p 336.

Pour tenter de corriger cette réalité au Congo Brazzaville, on note actuellement la présence d'un représentant du Ministère public au sein de chaque chambre, voire du Tribunal d'exception. Par exemple le Procureur de la République près le Tribunal de commerce de Brazzaville. Pourvu que cette réforme produise des résultats prévus et souhaités par le législateur. il faut donc les moyens et la volonté d'y parvenir.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Au moment de conclure cette réflexion pertinente et inhabituelle sur l'état actuel du droit du travail dans l'espace Ohada à l'orée de la réforme envisagée par son nouveau droit des affaires, il convient de constater qu'il demeure très alarmant et préoccupant du fait du non respect des règles régissant les relations individuelles et collectives de travail.

En ce qui concerne les rapports individuels de travail qui existent entre les employeurs et les salariés, on note de nombreuses irrégularités vécues par les employés africains au moment de leur recrutement et de l'exécution des obligations qui incombent à chaune des parties.

Pour ce qui est du recrutement des salariés, certains employeurs privilégient la corruption, le tribalisme, le régionalisme, la religion¹⁸²⁶ ... De même, les salariés qui sont embauchés ne bénéficient pas toujours d'une couverture sociale conséquente ; quelque fois ils ne signent aucun contrat de travail. Au point où la violation constante des lois nationales en la matière fait place à la survie de l'esclavage de certaines personnes, le cas du travail des enfants. A propos des irrégularités observées pendant la vie dans l'entreprise, il existe des manquements de la part des employeurs vis-à-vis des salariés africains dans l'application des différents pouvoirs qui leur sont reconnus, à savoir le pouvoir de direction¹⁸²⁷, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire.

Bien mieux, quand il s'agit de respecter leurs obligations nées du contrat de travail, on remarque : le paiement anormal des salaires pendant des mois, en ne tenant pas compte de l'ancienneté, des primes, de la périodicité, du train de vie, de sa protection à l'endroit des tiers. En cas de modification du contrat de travail du fait des parties, elle profite beaucoup plus à l'employeur qu'aux salariés devant se soumettre sans attendre normalement ses effets bénéfiques. Dans l'hypothèse d'une modification de la situation juridique de l'entreprise, des abus vécus par les employés sont également fréquents, à cause de la mauvaise application par les employeurs de mauvaise foi des dispositions y relatives.

Leur attitude négative dans la violation permanente de la législation du travail se vit au quotidien à propos des conditions de travail, d'hygiène¹⁸²⁸ et de sécurité, à cause du non

¹⁸²⁶ v infra n° 35 et s.

¹⁸²⁷ V Ph Waquet, « Le pouvoir de direction et les libertés des salariés, *Dr social* 2000, p 1051.

¹⁸²⁸ v Carole Swan, *La médecine et le droit, Pratiques et évolutions*, Ellébore éditions, 2008, p 14 et s ; J-M Auby, « La légitimité de l'intervention publique dans le domaine de la santé », *AJDA*, 1995, *Chron.*, p 588 ; Sara Brimo, *l'Etat et la protection de la santé des travailleurs*, éditions LGDJ, 2013, p 63 et s.

respect de nombreuses obligations imposées par le législateur. Quant aux abus observés à l'occasion de la rupture du contrat de travail, ils portent sur l'absence de motif réel et sérieux, la violation de la procédure de licenciement, le refus de reprendre la procédure, d'indemniser le salarié victime et de payer ses droits, d'établir son certificat de travail. Les salariés protégés subissent le même sort en cas de licenciement abusif ou irrégulier. Par ailleurs, il existe des démissions forcées sans droits ; le départ à la retraite sans indemnité, ni pension perçue régulièrement. Cet état de dégradation généralisée du droit du travail en Afrique au sud du Sahara concerne également l'inefficacité des institutions étatiques au moment du règlement des litiges qui opposent les salariés aux employeurs. Dans la mesure où au niveau de l'inspection du travail¹⁸²⁹ comme des chambres sociales, il y a pléthore des dossiers à traiter pour un personnel insuffisant ; son mauvais traitement par les Etats parties¹⁸³⁰, la corruption qui s'ensuit, l'abandon des poursuites par les victimes par manque d'argent, l'insuffisance de l'aide judiciaire, le coût élevé d'un procès quoiqu' en matière sociale, le dilatoire¹⁸³¹, l'exécution alambiquée des décisions de justice, les pratiques anti-déontologiques des professionnels du droit, les difficultés dues à la loi, le non-paiement des droits par les employeurs aux salariés victimes.

D'autres faiblesses portent sur la violation des droits collectifs des travailleurs, lesquels paraissent exclus de la gestion de leurs entreprises, en ce sens qu'ils ne jouissent pas du droit d'expression collective qui se traduit par leur participation directe et collective ; non plus de l'incitation à l'intéressement et à l'épargne salariale comme en France. Cette exclusion concerne aussi la participation aux performances de l'entreprise. Par ailleurs, les possibilités d'actionnariat ou de dirigeant de société à l'endroit des salariés africains paraissent réduites. De même, on observe l'inefficacité des représentants du personnel dans l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés africains pour diverses causes dont l'inexistence des délégués¹⁸³² du personnel dans certaines entreprises. Ces maux sont également vécus par d'autres représentants du personnel. Quant à la représentation syndicale¹⁸³³, naguère¹⁸³⁴ assez

¹⁸²⁹ v Renaud Salomon, Agnès Martinel, *Droit pénal social*, éditions Economica, 2014, p 494 et s.

¹⁸³⁰ v Boris Martor et alli, *Le droit uniforme africain issu de l'OHADA*, éditions Litec, 2004, p 2 ; H A Bitsamana, *Le domaine du droit des affaires OHADA*, éditions LMI, Pointe noire, 2014, p 23.

¹⁸³¹ v Ph Tiger, *Le droit africain des affaires*, Que sais-je ?, éd. PUF, 1999, p 20 et s; H A Bitsamana, *Le domaine du droit des affaires OHADA*, éditions LMI, Pointe noire, 2014, p 34 et s.

¹⁸³² v Pierre Bêfre, *La liberté d'expression des salariés*, PUAM, 2013, p 62 et s.

¹⁸³³ J Rivero, « Syndicalisme et pouvoir démocratique », *Dr social* 1965, p 170 ; « La fonction traditionnelle du syndicat, sa mission fondamentale de contestation... » ; G Lyon-caen « Droit syndical et mouvement syndical », *Dr social* 1984, p 10 ; G Borenfreud, *L'action revendicative au niveau de l'entreprise : le rôle des délégués du personnel et des délégués syndicaux*, Thèse Paris x , 1986, p 38.

¹⁸³⁴ infra n° 579.

efficace, actuellement elle est étouffée ou affaiblie par les employeurs pour ne pas permettre la bonne application des lois sociales au sein des entreprises en vue du bien-être des salariés africains. Avant qu'il en soit ainsi, ceux-ci continuent à souffrir du fait des conflits collectifs pouvant être à l'origine de la grève ou du lock-out. Mais l'exercice du droit de grève reste suffisamment encadré par des textes dans divers pays de l'espace Ohada, au point où les salariés exploités s'en servent de moins en moins pour la défense de leurs droits au profit du règlement pacifique des conflits collectifs, au moyen de la conciliation ou de l'arbitrage.

En outre, en cas de rupture collective des contrats de travail, en principe il faut tenir compte du droit substantiel et procédural en la matière, tel que prévu par les textes de chaque Etat partie. Seulement dans son application, il existe comme toujours quelques écarts commis par l'employeur au détriment des salariés, tels le droit au réembauchage, le paiement des droits des salariés victimes de nombreux licenciements économiques. Toutefois pour éviter quelques conflits collectifs¹⁸³⁵, le droit du travail de chaque Etat membre de l'OHADA accorde une place de choix au droit à la négociation collective¹⁸³⁶. Malgré la signature de diverses conventions collectives par des personnes habilitées, souvent elles profitent beaucoup plus aux employeurs qu'aux salariés, surtout quand leur application est mal assurée par la partie économiquement plus puissante. En conséquence, comme s'interrogeait le Pr Phillippe Jestaz au sujet des limites du droit, plus précisément des phénomènes d'ineffectivité : « A quoi servirait de graver dans le marbre des lois qui demeureraient lettre morte ? »¹⁸³⁷.

Ainsi, face à ce tableau peu attractif, le législateur Ohada a intérêt à multiplier les propositions pour qu'il n'en soit plus ainsi dans les différents Etats membres, afin que cessent les embauches discriminatoires, l'impunité des autorités chargées de l'application de la législation du travail et celle des employeurs fautifs.

Dès lors, nous pourrions désormais assister au recrutement des employés qualitatifs, par des employeurs conscients¹⁸³⁸, soucieux de l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des salariés, lesquels peuvent payer des salaires correspondants aux conventions¹⁸³⁹ collectives révisées, évitent les licenciements abusifs, paient les droits en cas

¹⁸³⁵ v Dimitri Weiss, *Les relations du travail*, 3^e édition Dunod, p 25 et s.

¹⁸³⁶ v Tamar Katz, *La négociation collective et l'emploi*, éditions LGDJ, 2007, p 13 et s.

¹⁸³⁷ v Ph. Jestaz, *Le droit*, 3^e édition, Dalloz, 1996, p 73.

¹⁸³⁸ v Alexandre Barège, *L'éthique et le rapport de travail*, éditions LGDJ, 2008, p 216 et s.

¹⁸³⁹ v Alexis Bugada, *L'avantage acquis en droit du travail*, PUAM, 1999, p 55 et s ; P Rodière, Observations sur le maintien des avantages acquis face à la modification des règles régissant le contrat de travail, *Dr social*, 1986, 873.

de rupture du contrat de travail... tel que prévu par le projet d'Acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA. C'est pourquoi, si le salarié africain est guéri sur le plan psychologique et financier, il n'y a pas de raison qu'il ne participe pas au développement de son pays, au lieu de chercher toujours à immigrer.

Dans le cas contraire, si le travailleur africain continue à gémir sous le poids de la misère¹⁸⁴⁰ comme à l'époque de l'esclavage ou de la colonisation du fait des abus de nombreux employeurs, cette situation ne pourra que contribuer indirectement au sous-développement séculaire vécu en Afrique. Partant, la réforme envisagée par le droit Ohada¹⁸⁴¹ en matière de travail sera vouée à l'échec. Elle produira les mêmes effets que les textes actuels bien qu'ils sont tout de même bien rédigés, car ils font l'objet de violations fréquentes. Raison pour laquelle, le changement de mentalité s'impose à tous, s'inspirer des modèles ayant produit de bons résultats à travers le monde, notamment en luttant contre les comportements déviants des inspecteurs du travail et des juges grâce à un bon traitement salarial de ceux-ci et des sanctions exemplaires en cas de violation de leur serment, mettre fin à l'ignorance du droit du travail par une myriade d'individus en permettant l'enseignement de ce cours¹⁸⁴² dans toutes les écoles et universités africaines, peu importe la filière ; le vulgariser à travers les revues spécialisées¹⁸⁴³, les séminaires ou les émissions de radio et de télévision en français et en langue nationale, les pièces de théâtre ; mieux protéger les droits des représentants du personnel dont ceux des syndicalistes pour qu'ils deviennent plus efficaces, mettre en application les recommandations de l'OIT.

Telle est la direction à suivre si l'on veut donner à nouveau la dignité au travailleur africain exploité¹⁸⁴⁴ depuis des années, pourvu que nous soyons compris par les gouvernants, employeurs, législateurs, inspecteurs¹⁸⁴⁵ du travail, juges¹⁸⁴⁶, avocats¹⁸⁴⁷, chercheurs, salariés,

¹⁸⁴⁰ v Henri Hatzfeld, *Du paupérisme à la sécurité sociale (1850-1940)*, Presses universitaires de Nancy, 1971, p 7 et s ; Gilles Geffroy, *SOS Fins de mois difficiles* K et B éditions, 2009, p 263 et s.

¹⁸⁴¹ v infra n° 23.

¹⁸⁴² v Michel Miaille, *Une introduction critique au droit*, éditions F Maspero, 1982, p 23.

Pour cet éminent juriste français, le droit c'est d'abord un ensemble de techniques pour réduire les antagonismes sociaux, pour permettre une vie aussi pacifique que possible entre les hommes enclins aux passions.

¹⁸⁴³ C'est le cas de l'excellent travail de vulgarisation du droit du travail réalisé par la revue TPOM, Droit africain du travail, même si tous les cas y sont traités. Malheureusement, depuis le dernier semestre 2011 cette revue spécialisée en droit du travail africain a cessé avec ses publications. Ce qui est tout à fait déplorable pour la vulgarisation du droit du travail africain.

¹⁸⁴⁴ v Béatrice Brenneur, *Stress et souffrance au travail*, éditions L'Harmattan, 2010, p 46 et s.

¹⁸⁴⁵ v Paul Durand, *Traité de droit du travail*, Tome 2, éditions Dalloz, 1950, n° 469 et s, p 881 et s.

¹⁸⁴⁶ v Jean- Pierre Scarano, *institutions juridictionnelles*, éditions Ellipses, 1996, p 182 et s ; H A Bitsamana, *Les pouvoirs du personnel judiciaire dans le droit OHADA*, Tome 1, L'étendue des pouvoirs (inédit), n° 8 et s ; Jean-Claude Farcy, *L'histoire de la justice française de la Révolution à nos jours*, PUF, 2001, p 445 et s ; Jean-

syndicalistes¹⁸⁴⁸, journalistes, enseignants, étudiants, hommes d'église, la population, l'Organisation Internationale du Travail¹⁸⁴⁹, précisément à propos du changement inéluctable de mentalité. Ce n'est qu'à ce prix que nous briserons l'ineffectivité¹⁸⁵⁰ du droit du travail actuel pour l'effectivité¹⁸⁵¹ du droit du travail de demain...

Marie Carbasse (dir.), Histoire du parquet, PUF, p 26 et s ; Yves Lesec, La publication des arrêts de la Cour : de l'affiche à la télématique, in *Le tribunal et la Cour de cassation (1790-1990)*, éditions Litec, 1990, p 123 et s.

¹⁸⁴⁷ v Jean-Claude Woog, *Pratique professionnelle de l'avocat*, 3^e édition Litec, 1993, p 169 s.

¹⁸⁴⁸ v Paul Durand, *Traité de droit du travail*, Tome 3, éditions Dalloz, 1956, n° 13 et s, p 38 et s.

¹⁸⁴⁹ v Paul Durand, *Traité de droit du travail*, Tome 3, éditions Dalloz, 1956, n° 29 et s, p 85 et s.

¹⁸⁵⁰ v infra n° 25.

¹⁸⁵¹ v infra n° 24.

ANNEXES

ANNEXE I

LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL AU BENIN

EXEMPLE DE CONTRAT DE TRAVAIL

(Durée Déterminée)

TITRE I : PARTIES AU PRESENT ACTE

Entre les soussignés :

La société,
représentée par Monsieur, gérant,
dûment habilité aux fins des présentes, ci-dessous appelée « l'employeur ».

D'une part,

Et

Noms et Prénoms

Date et lieu de naissance

Nationalité

Sexe

Lieu de résidence habituelle

Qualification professionnelle

Domicile

Situation Matrimoniale

Ci-dessous appelé (e) « l'employé (e) »

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE II : CONVENTIONS

Article 1 : Engagement

A compter du L'entreprise
..... engage

M.....
..... aux conditions du Code de travail, des actes réglementaires d'applications et de la
Convention Collective Générale du Travail ainsi qu'aux conditions particulières indiquées ci-
après :

L'employé qui accepte cet engagement déclare formellement n'être lié à aucune autre
entreprise et avoir la qualité de travailleur.

Article 2 : Attributions

M
.....
..... entre au service de l'employeur en qualité de : Ses attributions seront notamment les
suivantes :

Ces attributions seront exercées par
M..... sous l'autorité et
dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique. Elles seront
susceptibles d'évolution.

Article 3 : Classement

Le classement des fonctions confiées à M
est le suivant :

- Catégorie
- Echelon

Article 4 : Salaire

En rémunération de ce service,

M
percevra chaque mois un salaire de :

.....
.....

- Salaire de base

.....
.....

- Indemnités diverses

.....
.....

Soit un salaire brut de

.....
.....

Article 5 : Congés payés

Conformément aux dispositions du Code du Travail, M..... bénéficiera des congés payés à la charge de l'employeur à raison de deux (2) jours de congés par mois de service effectif.

En cas de rupture du contrat avant que M..... ait effectivement pris ses congés, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après le 1^{er} alinéa ci-dessus lui est accordée à la place du congé.

Article 6 : Obligations

M.....s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui pourront lui être données par l'entreprise et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de celle-ci. Il

se doit de faire preuve de loyauté, de ponctualité, d'obéissance, et de respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

M
s'oblige également à informer l'entreprise sans délai de tout changement qui interviendrait dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille etc...)

Avant la fin de la période d'essai prévu ci-après.

M
pour être définitivement engagé, devra produire :

- Un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois,
- Une déclaration de résidence habituelle,
- Un acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu éventuellement ses certificats d'emplois antérieurs.

Il devra également se soumettre à la visite médicale à laquelle il sera convoqué.

Article 7 : Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai égale à mois, qui commence le et finit le

Article 8 : Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée de Mois à compter de sa date de signature et prend fin le

Article 9 : Clause de non concurrence

Il est interdit à M.....

d'exercer même en dehors des heures de travail, une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'employeur dans ses activités professionnelles ou de nuire à l'exécution des services convenus.

Il lui est également interdit de divulguer ou d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers, des renseignements ou des techniques acquis au service de l'employeur.

Article 10 : Soins médicaux

En cas de maladie de l'agent ou de l'un des membres de sa famille, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins d'urgence.

Au cas où la maladie entraînerait une hospitalisation du travailleur ou d'un membre de sa famille, l'employeur est tenu de contribuer à concurrence de 60% au coût de l'hospitalisation.

Article 11 :

Pour ce qui n'est pas précisé au présent contrat, les parties s'en remettent aux dispositions du Code du travail, de la convention collective Générale du Travail, et à celles légales et réglementaires en vigueur au Bénin.

Article 12 : Attribution de juridiction

Toute contestation relative à l'exécution ou à la résiliation, du présent contrat sera portée devant le tribunal de premier instance de statuant en matière sociale.

Article 13 :

Le présent contrat est dispensé des droits de timbres et d'enregistrement.

Fait à, le

En 5 exemplaires originaux

L'Employeur

l'Employé

Mention manuscrite

Lu et approuvé

VISA DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

CONTRAT DE TRAVAIL DES EXPATRIES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Noms et Prénoms

Raison Sociale

Siège Social

D'une part, et

M.

Date et lieu de naissance

Nationalité

Résidant habituellement à

Lieu de Congé

Situation Matrimoniale

Titres de Diplômes

D'autre part,

Qui déclare être libre de tout engagement a été établi le présent contrat régi par la Loi N° 98-004 du 27-01-98 portant Code du Travail en République du Bénin ainsi que par les textes subséquents et par la Convention Collective applicable.

Article 1^{er} : Nature du contrat

Le présent contrat est à durée déterminée de
.....

Article 2 : Fonctions

L'agent exercera sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques les fonctions de
il s'engage à s'acquitter avec zèle et fidélité des travaux ou missions qui lui seront confiés et à se rendre en tous lieux où l'employeur aura besoin de ses services. Le présent contrat est valable pour la République du Bénin.

Article 3 : Période d'essai

Le(s) premier(s) mois de contrat qui prendra (prendront) effet à compter du sera (seront) considéré(s) comme période d'essai, pendant laquelle le présent contrat de travail peut être résilié par chacune des parties. En cas de rupture par l'une ou l'autre des parties, aucune indemnité ne sera due en dehors de l'indemnité compensatrice de congé payé au prorata du temps à la charge de l'employeur.

Article 4 : Voyage, Bagages, Transport

Dans les conditions prévues aux articles 174 et suivants du Code de Travail, l'agent a droit au transport gratuit pour lui, son conjoint et ses enfants mineurs vivants habituellement avec lui, du lieu de sa résidence habituelle au lieu de l'emploi. Le même droit lui est reconnu pour le voyage du lieu de l'emploi au lieu de sa résidence habituelle :

- En cas d'expiration du contrat
- En cas de résiliation du contrat lorsque l'agent a acquis droit au congé ;
- En cas de résiliation du contrat due à un cas de force majeure :

(L'inaptitude médicale à servir au Bénin est considérée, de convention expresse, comme cas de force majeure)

- En cas de congé normal.

Si le contrat est résilié pour faute lourde de l'agent ou de son fait, le montant de ses frais de transport aller et retour incombant à l'employeur est proportionnel au temps de service de l'agent.

Moyens de transport choisis par l'employeur :

- Chemin de fer classe
- Avion Classe
- Bateau classe

Poids de bagages transportés aux frais de l'employeur

- Agent

.....
.....

- Epouse

.....
.....

- Enfant

.....
.....

Les frais de transport de l'agent et de sa famille, en cas de changement d'affectation en cours de séjour sont à la charge de l'employeur.

Article 5 : Rémunération

La rémunération mensuelle est fixée comme suit :

Catégorie professionnelle :

1°) – salaire de base en F
CFA

2°) – Indemnité d'éloignement en F CFA

3°) – Autres indemnités en F
CFA

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dérogations prévues par l'article 145 du Code de Travail donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux textes en vigueur.

Article 6 : Sécurité Sociale

L'employeur s'engage à affilier l'agent à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Article 7 : Soins Médicaux

En cas de maladie de l'agent ou de l'un des membres de sa famille, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins ainsi que dans la limite des moyens définis par arrêté du Ministre chargé du Travail les médicaments et accessoires nécessaires. Au cas où la maladie entraînerait une interruption du travail, le salaire continuerait à être versé dans les conditions prévues par le Code du Travail et éventuellement par la Convention Collective de référence.

Article 8 : Congé

L'allocation de congé d'un montant de par mois sera au moins égale aux salaires et indemnités dont l'agent bénéficie au cours des douze derniers mois, à l'exclusion des primes de rendement et de l'indemnité d'éloignement.

Article 9 : Logement

L'employeur fournira à l'agent et à sa famille un logement répondant aux conditions d'hygiène prescrites par la réglementation en vigueur.

Ce logement est fourni gratuitement ou moyennant un loyer mensuel de

Article 10 : Résiliation

Le présent contrat pourrait être rompu sans préavis en cas de faute lourde du travailleur ou de l'employeur sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 11 : Clause de fidélité

L'agent s'interdit de divulguer, pendant ou après son emploi, tous renseignements de nature confidentielle qu'il aurait pu recueillir.

Il s'engage à consacrer tout son temps, dans les limites des règlements en vigueur, au service de l'employeur et à s'interdire sans autorisation écrite de celui-ci, même en période de repos, tout travail rémunéré ou non.

Article 12 : Différends

Le Tribunal compétent pour connaître des différends liés à l'exécution du présent contrat sera le Tribunal du lieu de travail.

Article 13 :

Pour tout ce qui n'est pas précisé au présent contrat, les parties s'en remettent à la Convention Collective applicable, à ses annexes ou à défaut, aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou encore aux usages locaux.

Fait en cinq exemplaires originaux

Cotonou, le

L'Employeur L'Employé

VISA

PS : Ce contrat type est fourni par l'Administration du travail. Il est très général et doit être forcément personnalisé en tenant compte des conditions particulières d'embauchage des expatriés, notamment : les conditions de logement, les conditions de rapatriement, la période d'essai.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ENTRE LES SOUSSIGNES

M.....
..... demeurant à exerçant la profession de
.....

ci-après dénommé le maître

de première part,

M.....
..... exerçant la profession de
..... agissant en qualité de père ou tuteur de M,

ci-après dénommé le représentant

de seconde part,

Monsieur Né le
..... à

ci-après dénommé l'apprenti de troisième part

il a été convenu ce qui suit :

article 1 : Objet

Le maître s'engage à prendre
M..... comme
apprenti et à lui enseigner méthodiquement, progressivement et complètement le métier de :
..... en le traitant en bon père
de famille.

Article 2 : Le maître n'emploiera l'apprenti que pour des travaux ou des services se rattachant à l'exercice du métier enseigné.

Il ne lui imposera pas des travaux excédant ses forces et ne lui infligera aucune punition corporelle.

Article 3 : Le maître prodiguera le cas échéant à l'apprenti les cours professionnels de ou veillera à lui permettre d'aller les suivre ailleurs.

Il contrôlera son assiduité à ces cours.

Article 4 : Le maître veillera à laisser l'apprenti parfaire le cas échéant son instruction scolaire en lui aménageant des temps de disponibilité à cette fin.

Article 5 : Le maître préviendra les parents ou tuteurs de l'apprenti des fautes graves que celui-ci pourrait commettre, ainsi que les maladies, absences ou faits de nature à motiver leur intervention. Il s'oblige à se conformer à toutes les prescriptions légales, ou réglementaires relatives au travail des enfants.

Article 6 : Le maître s'engage à délivrer à l'apprenti à la fin de son apprentissage un certificat constatant la fin de l'apprentissage et l'acquisition de compétences professionnelles.

Article 7 : Le représentant promet que l'apprenti dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces aidera le maître dans son travail et qu'il lui manifestera fidélité, soumission et respect. Il déclare que l'apprenti n'est lié par aucun contrat d'apprentissage et qu'il est libre de tout engagement. Il contrôlera son assiduité aux cours professionnels.

Article 8 : La durée du présent contrat est fixée à
ans (maximum 4 ans), à compter
du.....
.....

Article 9 : Le représentant s'engage à verser au non de l'apprenti et pour le compte de celui-ci la somme de au maître tous les..... (mois ou année)

Article 10 : Les frais d'entretien (nourriture, vêtement) de l'apprenti sont à la charge de le logement de l'apprenti est assuré par

Article 11 : En cas de résiliation, les parties s'en remettent à la juridiction compétente pour régler les questions litigieuses.

Article 12 : Aux fins des présentes les parties produisent les pièces légalement exigées à savoir :

- Un extrait de l'acte de naissance de l'apprenti ou un extrait de jugement supplétif d'acte de naissance en date du
- Un certificat médical d'aptitude physique (certificat de visite et de contre visite) de l'apprenti pour exercer la profession de
- Un extrait de l'acte de naissance ou du jugement supplétif du maître
- Un extrait du casier judiciaire en date du
- Des photos de l'apprenti

Fait en quatre exemplaires originaux

A, le

Le Maître Le représentant L'apprenti

“Lu et approuvé” “Lu et approuvé”

VISA

ARRETE N° 155/MFPTRA/D/C/SGM/DGT/DNT du 12 juin 2003

Fixant la contexture du bulletin de paie individuel

Vu.....

Article 2 : A l'occasion du paiement des salaires aux travailleurs, l'employeur doit remettre à chaque travailleur une pièce justificative dite « bulletin de paie ».

Article 3 : Cette pièce se présente sous la forme d'une fiche et contient les indications ci-après :

1-Les noms, prénoms et adresse de l'employeur ou, à défaut, le timbre de l'entreprise ou de l'établissement ;

2-Le numéro d'immatriculation de l'entreprise ou de l'établissement à la Caisse Béninoise de Sécurité Sociale ;

3-Les nom, prénoms et adresse du travailleur ainsi que son numéro matricule dans l'entreprise ou l'établissement ;

4-La situation matrimoniale du travailleur ;

5-La date du paiement et la période de travail correspondante ;

6- L'emploi et la classification professionnelle du travailleur ;

7-Le salaire en espèce et, s'il ya lieu, en nature. Cette dernière rubrique précise si le travailleur est nourri ou logé et s'il est tenu au remboursement de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues à l'article 211 du code du travail ;

8-Les primes ;

9- Les indemnités ;

10- Les heures supplémentaires ;

11-L'avance sur salaire ;

12- Les retenues pour cessions ou saisies-attributions ;

13-Les retenues d'impôt progressif sur les traitements et salaires (IPTTS) ;

14-La retenue de cotisation sociale à verser à la Caisse de sécurité sociale ;

15-Le total de la rémunération nette.

Article 4 : A l'occasion de chaque paie, le bulletin de paie est émargé par le travailleur intéressé.

Annexe II

Réglementation du travail au Congo/ Brazzaville

Office National de l'emploi

REPUBLIQUE DU CONGO

Et de la main-d'oeuvre

Travail-Démocratie-Paix

Direction Générale

Direction Départementale de

Brazzaville

BP Tél.

Brazzaville

Déclaration de demande d'emploi¹⁸⁵²

N° / ONEMO/DG/DDB

Nom et Prénoms :

et lieu de naissance :

Fils ou fille de :

Domicile ou Résidence :

Situation de famille :

Nationalité :

Diplôme :

Délivré le :

Qualifications professionnelles :

Dernier emploi occupé :

¹⁸⁵² Cette déclaration est valable pendant douze mois à compter de son dépôt. Elle peut être retirée à tout moment contre restitution du récépissé détenu.

Lieu d'exercice de celui-ci :

Date de cessation de service :

Emploi sollicité :

Fait à Brazzaville, le

Visa du Directeur Départemental

Chef d'agence

Signature du demandeur d'emploi

.....

Date Employeur Emploi proposé N° offre d'emploi Observations

Office national de l'emploi REPUBLIQUE DU CONGO

Et de la main-d'œuvre Travail-Démocratie-Paix

Direction Générale

Agence de :

B P Tél. RECEPISSE D'INSCRIPTION

N° DD 19

Valable jusqu'au :

Je soussigné chef d'agence de l'ONEMO de certifie que

M :est inscrit

Sur le registre des demandeurs d'emploi en qualité de :

.....

Fait à le

N B : Le présent récépissé ne donne pas droit directement à l'embauche. Tout employeur est tenu de s'adresser à l'agence départementale de l'ONEMO du ressort pour l'enregistrement de toute offre d'emploi (Loi n° 22/88 du 17/9/88 modifiant la Loi 001/86 et le code du travail.

REPUBLIQUE DU CONGO

Travail-Démocratie-Pai

Objet : Engagement

J'ai l'honneur de vous confirmer votre engagement dans notre société ou entreprise pour une durée : en qualité de : catégorie : de la convention collective de : pour servir à :

Votre salaire payable en fin du mois à terme échu est fixé comme suit :

-salaire de base :

-primes et indemnités :

Retenues retraite, cnss :

- IRPP :

-Autres retenues :

-Net à payer :

Correspondant à : Heures de travail par semaine.

Vous êtes soumis à une période d'essai de :

Renouvelable une seule fois. Pendant cette période qui ne pourra excéder six (6) mois, notre accord pourra être rompu de part et d'autre dans les conditions prévues par la convention collective de :

Nous nous engageons tous deux à nous référer aux dispositions non citées de la présente lettre, mais qui sont contenues dans la législation du travail, la convention collective et le règlement intérieur de l'entreprise. Le présent accord peut être résilié par la volonté de l'une des parties dans le respect des dispositions de la Loi 45/75 du 15 mars 1975 et de ses textes subséquents.

Fait à Pointe noire, le

Le travailleur :

L'employeur

'LU et APPROUVE'

CONTRAT DE TRAVAIL

(Réservé aux agents subalternes nationaux)

Le présent contrat est conclu entre :

D'une part,

M.....,
directeur, agissant pour le compte et par délégation de
appelé dans la suite du contrat par 'L'EMPLOYEUR'

D'autre part,

M..... Fils
de : Et de
..... né (e)
le : A :
.....

Nationalité : Congolaise domicilié à :
..... Rue
.....

'LE TRAVAILLEUR'

Article 1^{er} : L'employeur engage
M..... reconnu
physiquement apte suivant certificat médical ci-joint pour une durée de

..... à compter de :
..... en qualité de :
..... Catégorie : échelon :

..... de la Convention Collective du :
ou pour tout emploi en rapport avec ses capacité en vue de servir à :
.....

Article 2 : La période d'essai est fixée conformément à la Convention Collective
du : A Pendant

cette période, les parties peuvent se séparer avec ou sans préavis ni indemnité, en se conformant toutefois aux dispositions de la Convention Collective du :
..... soit :

- 1^{ère} formule : sans préavis
- 2^{ème} formule : avec un préavis de :

.....
Le salaire du travailleur payable en fin de mois à terme échu est fixé à :
..... correspondant à :
..... heures de travail.

Article 3: Les heures supplémentaires seront payées conformément aux lois en vigueur.

Article 4 : L'employeur assure les soins médicaux et la fourniture des produits pharmaceutiques dans les conditions prévues aux articles 147 et 148 du code du travail et par les arrêtés d'applications.

Article 5 : La responsabilité des accidents survenus au travailleur du fait où à l'occasion du travail, sauf le cas de faute intentionnelle de la victime, est assuré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale de la République Populaire du Congo qui gère la réparation des accidents du travail.

Article 6 : Le travailleur est affilié au régime de retraite géré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il aura à ce titre à verser une cotisation de 2,4% calculé sur la base de son salaire brut total, l'employeur versant de son côté une cotisation de 3,6%.

Article 7 : Le travailleur acquiert droit au congé conformément aux dispositions réglementaire, soit :

.....
.....

Article 8 : Le présent contrat pourra résilié par les deux parties avec notification d'un préavis réciproque

de :
..... exécuté dans les conditions de l'article 41 du code du travail et de ou des articles de la convention collective du :

.....

Article 9 : Il pourra être résilié réciproquement sans préavis en cas de faute lourde et sous réserve de l'appréciation de ladite faute conformément à l'article 41 du Code du Travail.

Article 10 : Le présent contrat entre en vigueur pour compter de la date fixée l'article 1^{er}.
Il doit obligatoirement être soumis au visa de l'autorité compétente Fait à Brazzaville, le

LE TRAVAILLEUR : L'EMPLOYEUR

'LU ET APPROUVE'

N.B : La signature du travailleur doit être suivie de la mention manuscrite

'LU ET APPROUVE'.

**CONTRAT DE TRAVAIL
(cadres Congolais)**

VISAS TECHNIQUES :

Le présent Contrat est conclu entre :

d'une part :

AGENCE

ONEMO :

M.....,

directeur, agissant pour le compte et par délégation de
appelé dans la suite du contrat 'L'EMPLOYEUR'

D'autre part ;

M : fils

de : et

de : Né (e)

le : A : Nationalité :

..... Domicilié (e)
à : rue :

‘LE TRAVAILLEUR’

ARTICLE 1^{er} : L’employeur engage
M :
reconnu physiquement apte suivant certificat médical ci-joint pour une durée indéterminée à
compte de : en qualité
de : catégorie :
échelon : de la Convention Collective
du : ou pour tout
autre emploi en rapport avec ses capacités en vue de servir à :
la période d’essai est fixée
à : pendant
cette période les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

Article 2 : Le salaire du travailleur payable en fin de mois à terme échu est fixé
à : Correspondant à : heures de
travail.

REMUNERATION : A la date de la signature du présent Contrat, le salaire de
M.....se décompose ainsi qu’il suit
dans le cadre de la durée légale de travail :

-Salaire de base mensuel:.....F CFA.....

-Primes et indemnités :

- ∞ Logement : F CFA
- ∞ Eau, Electricité, Gaz : F CFA
- ∞ Transport : F CFA
- ∞ Diplômes : F CFA
- ∞ Ancienneté : F CFA
- ∞ Autres (à définir s’il ya lieu)

-Salaire total brut :F CFA

Retenues :

IRPP :F CFA

CNSS :F CFA

CHECOFF :F CFA

-Salaire total net :F CFA

Article 3 : L'employeur assure les soins médicaux et la fourniture des produits pharmaceutiques dans les conditions prévues aux articles 147 et 148 du code du travail et par les arrêtés d'application.

Article 4 : La responsabilité des accidents survenus au travailleur du fait ou à l'occasion du travail, sauf le cas de la faute intentionnelle de la victime, est assuré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale de la République du Congo qui gère la réparation des accidents de travail.

Article 5 : Le travailleur est affilié au régime de retraite géré par la CNSS. Il aura à ce titre à verser une cotisation de 2,4 % qui sera calculé le salaire brut total, l'employeur versant de son côté une cotisation de 3%.

Article 6 : Le travailleur acquiert droit au congé conformément aux dispositions réglementaires, soit vingt six jours ouvrables par année de service effectif.

Article 7 : Le présent contrat pourra être résilié par les deux parties avec notification d'un préavis réciproque de :

exécuté dans les conditions de l'article 41 du code du travail et des articles :..... de la convention collective du :

Article 8 : Il pourra être résilié réciproquement sans préavis en cas de faute lourde et sous réserve de l'appréciation de ladite faute conformément à l'article 41 du code du travail.

Article 9 : Le présent contrat entre en vigueur pour compter de sa date fixée à l'article 1^{er}.

Article 10 : Il doit obligatoirement être soumis au visa de l'autorité compétente.

Fait à.....le.....

Lu et Approuvé

Signature du travailleur

L'employeur

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE
REPUBLIQUE DU CONGO
SECRETARIAT GENERAL
Unité travail Progrès
DU GOUVERNEMENT

Décret n° 2008-942 du 31 Décembre 2008

Fixant le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la constitution ;

Vu la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail en République Populaire du Congo ;

Vu la loi n° 021-89 du 14 novembre 1989 portant refonte du statut général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 6/96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 ;

Vu le décret n° 2007-615 du 30 décembre 2007 portant nomination des membres du Gouvernement.

DECRETE

Article premier. Le présent décret fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti, valable sur l'ensemble du territoire national et dans tous les secteurs d'activités, à 50 000 F CFA par mois de travail.

Article 2 : Le réajustement par un relèvement des salaires définis par les conventions collectives et les statuts particuliers des organismes publics est de plein droit lorsque lesdits salaires sont inférieurs à 50 000 F C FA.

Article 3 : Des arrêtés d'application seront pris en tant que de besoin.

Article 4 : Le ministre de la fonction publique et le ministre du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui prend effet à compter de la date de signature et qui sera enregistré, publié au journal officiel et communiqué partout où besoin sera./.

2008-942

Fait à Brazzaville, le 31 décembre 2008

Par le Président de la République

Denis SASSOU NGUESSO

Le ministre du travail, de l'emploi
publique

Le ministre d'Etat de la fonction

et de la sécurité sociale

et de la réforme de l'Etat

Gilbert ONDONGO

Jean Martin MBEMBA

CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE

PREAMBULE

La présente convention collective est conclue entre :

La fédération du Commerce de l'Union patronale et interprofessionnelle du Congo
(UNICONGO)

D'une part,

La Confédération Syndicale des travailleurs du Congo (C.S.T.C) ;

La Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C) ;

La Confédération des Syndicats libres et Autonomes du Congo (COSYLAC)

La Confédération Syndicale des travailleurs du Commerce du Congo (FESTRACOM)

D'autre part,

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés tels qu'ils sont définis à l'article 2 du code du travail, quels que soient leur sexe, leur origine, employé dans les entreprises commerciales exerçant leur activité sur le territoire de la République du Congo.

Article 2 : L'activité principale de l'entreprise détermine le champ d'application de la convention. L'ensemble du personnel de tous les établissements de l'une des entreprises définies à l'article 1^{er} et quelle que soit l'activité propre à tel ou tel établissement est soumis à la présente convention collective, sauf accord contraire au sein de l'entreprise. Deux annexes à la présente convention détermineront la classification professionnelle des salariés et la grille de salaires auxquels ils pourront prétendre.

Article 3 : Abrogation

La présente convention annule et remplace la convention Collective du Commerce signée à Brazzaville le 20 février 1991.

Article 4: DUREE, DATE D'APPLICATION, DENONCIATION ET DE REVISION

A – DUREE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée

B – DATE D'APPLICATION

Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au greffe du tribunal du travail de Brazzaville par la partie la plus diligente.

C – DENONCIATION

Elle pourra être dénoncée au plus tôt un an après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (3) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception par celle des parties qui le désirera. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation et joindre un projet de nouvelle convention. Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui n'excèdera pas un (1) mois après expiration du délai de préavis.

D – REVISION

La présente convention de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement sont susceptibles de révision au plus tôt un an après leur signature. La

demande de révision doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par la partie qui prendra l'initiative à toutes les autres parties. Cette demande indiquera les positions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée. Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation, le préavis de révision ainsi que pendant les pourparlers qui y sont consécutifs pour des motifs touchant à l'objet même de la dénonciation ou de la révision. Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention demeurera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision formulée par l'une des parties.

Article 5 : ADHESION

Tout groupement professionnel de salariés et d'employeurs, tout chef d'entreprise intéressé, peut adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée au greffe du tribunal du travail où le dépôt a été effectué, aux parties contractantes ainsi qu'à l'inspecteur de travail du ressort. Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au greffe du tribunal du travail. L'organisation adhérant, après coup, à la présente convention ne peut toutefois ni la dénoncer, ni en demander la révision, même partielle ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion. Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévues par la présente convention.

Article 6 : AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels et collectifs acquis par les salariés dans leur entreprise à la date d'application de la présente convention. La présente convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de sa date d'application et pour la période restant à courir jusqu'à leur expiration. Les salariés continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le code du travail dont les dispositions ne s'opposent pas, par ailleurs, aux dispositions plus favorables qui peuvent être consenties par des conventions, accords collectifs ou par des contrats particuliers. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de

convention. Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme condition minimum d'engagement.

TITRE II : LA LIBERTE D'OPINION ET LE LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 7 : LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions en vigueur. En vue de permettre le libre exercice de ce droit l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines du salarié, pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement et l'avancement. Dans le même but, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération dans l'exécution du contrat de travail l'appartenance ou la non appartenance syndicale des autres salariés. Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical ou celui de la propriété au sein de l'entreprise, ou de la profession. L'exercice du droit syndical doit respecter les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession. Le secret des affaires doit être respecté par tous les membres du personnel. Les parties contractantes considérant que l'entreprise est essentiellement un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Article 8 : LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, règlements et usages notamment ceux codifiés dans la présente convention et de la profession.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical et à condition que ces facilités ne portent pas préjudice à la bonne marche de l'entreprises, des autorisations d'absence rémunérées, dans la limite de quinze (15) jours par an, une autorisation ponctuelle et motivée pouvant être accordée à titre exceptionnel par l'employeur non déductibles des congés payés, seront accordées à certains salariés expressément mandatés par leur syndicat pour assister aux congrès statutaires, aux conférences ou séminaires syndicaux nationaux ou internationaux,

moyennant présentation par l'organisation d'une demande écrite sept (7) jours au moins avant la date d'absence prévue, sauf cas de force majeure et production au retour par l'intéressé d'un document justificatif. Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées, obtiendront des autorisations d'absence payées comme temps de travail effectué dans la limite stricte de la durée des travaux. Quand la date d'une réunion sera fixée, les organisations syndicales des salariés feront connaître les noms des participants. Des autorisations d'absence seront accordées dans les mêmes conditions aux salariés des organismes appelés es-qualité à participer aux travaux des organismes prévus en vertu des textes législatifs ou réglementaires (Commission consultative nationale du travail, comité technique consultatif de l'hygiène, etc...) ou devant siéger comme assesseur au tribunal du travail.

Article 9 : DELEGUE DU PERSONNEL

L'employeur s'engage à ne rien faire qui puisse entraver l'élection du délégué du personnel, ainsi que le libre accomplissement de ses missions légales et réglementaires par la mise à sa disposition des moyens d'action prévus par les textes en vigueur, notamment le crédit de 20 heures par mois, le local, le cahier de réclamations, les rencontres à la demande et le droit à la protection prévu à l'article 176 du Code du travail. Les délégués du personnel sont tenus d'exécuter leurs missions dans le strict respect des attributions. Il ne leur est pas loisible de détourner leur mandat et de poser des actes contraires à l'exercice de leurs missions.

Article 10 : SECTION SYNDICALE

La section syndicale défend les intérêts des travailleurs et dispose des moyens d'action prévus par la réglementation en vigueur. Les parties s'engagent à s'abstenir de tout acte qui soit de nature discriminatoire ou à entraver l'action des membres de la section syndicale pour l'employeur ou à porter atteinte à la liberté de travail ainsi que de se détourner des missions légales, réglementaires et syndicales pour les membres de la section syndicale. Les membres de la section syndicale bénéficient de la protection prévue à l'article 176 du Code du travail.

Article 11 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés, en nombre suffisant seront mis dans chaque établissement à la disposition des délégués du personnel et des organisations syndicales représentatives des salariés pour leurs communications au personnel. Ces panneaux seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du

personnel ou de tout autre endroit jugé plus favorable d'accord parties. Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles seront affichées par les soins des délégués du personnel ou des membres de la section syndicale d'entreprise, après communication d'un exemplaire au chef d'établissement ou à son représentant. Aucun document ne pourra être affiché en dehors du panneau d'affichage.

Article 12 : DES DELEGUES A L'HYGIENE, SECURITE, ENVIRONNEMENT, QUALITE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

Les parties reconnaissent la nécessité d'associer les salariés aux problèmes d'hygiène, de sécurité, d'environnement, de qualité et de développement durable, et se réfèrent aux dispositions du Code du travail, et de l'arrêté 9032 du 10/12/86.

Article 13 : REQUETES ET RECLAMATIONS

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant conformément à la réglementation en vigueur.

TITRE III

CHAPITRE 1^{er} : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAI

Article 14 : EMBAUCHE ET REEMBAUCHE

Les salariés sont embauchés individuellement conformément à la réglementation en vigueur. Cette embauche est constatée par un contrat de travail signé par les deux parties.

Article 15 : PERIODE D'ESSAI

Tout salarié est soumis à une période d'essai au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les salariés de la 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie ;
- 2 mois pour les salariés de la 5^{ème} à la 7^{ème} catégorie ;
- 3 mois pour les salariés de la 8^{ème} catégorie et au-delà.

Chaque une de ces périodes peut être renouvelée conformément à la réglementation en vigueur. Elle ne peut porter renouvellement compris que sur une période maximale de six (6) mois. Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié par écrit au salarié avant le terme de la

période initiale. Pendant la période d'essai, le salarié perçoit le salaire de la catégorie dont relève l'emploi à pouvoir, ainsi que les avantages contractuels auxquels il a droit. En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, ou d'hospitalisation pendant la période d'essai pour une durée égale ou supérieure à quinze (15) jours ouvrables, la durée de cette période d'essai en sera prolongée d'autant.

Article 16 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité et la nécessité de la formation professionnelle interne et externe. L'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires dans le cadre de son plan de formation, pour permettre aux salariés de parfaire leur formation professionnelle. L'employeur accorde toute facilité à ses salariés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle conformément au plan de formation établi à cet effet.

Article 17 : PROMOTION

En cas de vacance ou de création d'un emploi, l'employeur fera appel en priorité aux compétences internes justifiant d'un profil inhérent au nouvel emploi.

Article 18 : INTERIM

Tout salarié, à quelque catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision de la direction, l'intérim d'un employé d'une catégorie ou d'un échelon supérieur pendant une période d'un (1) mois consécutif percevra une indemnité mensuelle. Cette indemnité sera égale à la totalité de la différence entre le salaire de base perçu par l'intéressé et le salaire minimum de la catégorie et de l'échelon du nouvel emploi qu'il occupe. Les heures supplémentaires effectuées pendant l'intérim seront rémunérées sur la base du salaire minimum de la catégorie du salarié dont il assure l'intérim. A l'expiration d'une période de trois (3) mois, sauf si l'intérim résulte d'une maladie ou d'un accident de travail, ou d'un congé de maternité, le salarié sera réintégré dans sa fonction ou bénéficiera de la catégorie professionnelle minimale attachée au nouvel emploi. Les employés de même catégorie et de même emploi bénéficieront d'une indemnité fixée d'un commun accord.

Article 19 : MUTATION

La mutation est un passage d'un poste de travail à un autre. Elle peut entraîner un changement de lieu de travail et/ou de résidence. Dans tous les cas, la mutation est motivée par des raisons de service ; toutefois le salarié peut demander une mutation pour convenance personnelle ou raison familiale. La société peut accepter ou refuser cette demande. Dans le cas où la société

accepte la demande de mutation, le salarié muté ne peut prétendre à l'indemnité de déménagement ou d'installation prévue ci-dessous s'il change de résidence. Tout salarié peut être muté pour des raisons ou nécessités de service en n'importe quel point de la République du Congo, comme convenu au contrat de travail ou d'accord parties. Pour tout salarié dont le lieu d'affectation implique un changement de résidence, l'entreprise prendra en charge tous les frais résultant de son déménagement sur justificatifs. Le salarié muté pour les besoins de l'entreprise et dont la mutation entraîne un changement de résidence sera logé par l'employeur, sauf accord entre les parties fixant d'autres modalités.

CHAPITRE II : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20 : PREAVIS

La rupture du contrat du travail est précédée sauf cas de faute lourde d'un préavis dont la durée est égale à celle de la période d'essai :

- Un (1) mois pour les salariés de la 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie ;
- Deux (2) mois pour les salariés de la 5^{ème} à la 7^{ème} catégorie ;
- Trois (3) mois pour les salariés de la 8^{ème} à la 8^{ème} catégorie et au-delà.

L'inobservation du délai de préavis comporte obligation pour la partie qui en est responsable de verser à l'autre partie une indemnité dite « indemnité compensatrice de préavis » dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié les salariés durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé l'employeur deux jours francs auparavant, quitter le service avant l'expiration du préavis sans avoir payé l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conserve son droit à l'indemnité de licenciement sauf en cas de faute lourde.

Si le salarié au moment de la rupture de son contrat est responsable d'une caisse, d'un service..., il ne peut quitter son emploi sans avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le salarié est autorisé à s'absenter deux jours par semaine pour chercher un nouvel emploi.

Ces jours d'absence fixés d'un commun d'accord entre l'employeur et le salarié n'entraînent aucune réduction du salaire.

Article 21 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le salarié ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à dix huit (18) mois, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis. Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail effectif, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Ces pourcentages sont fixés comme suit :

- 30% pour les 6 premières années ;
- 38% pour la période allant de la 7^{ème} année à la 12^{ème} année incluse ;
- 44% pour la période allant de la 13^{ème} année jusqu'à la 20^{ème} année ;
- 50% de la 21^{ème} année au-delà.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années au moins égales à un (1) mois.

Article 22 : LICENCIEMENT POUR DIMINUTION D'ACTIVITE OU REORGANISATION

Tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne est soumise à la procédure prévue par l'article 39 nouveau du Code du travail.

Le salarié licencié bénéficie de tous les droits liés au licenciement.

Lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression du personnel, le salarié a droit, après un an de présence, à une indemnité de licenciement égale à 15% de la moyenne des douze (12) derniers mois de salaire.

Article 23 : MISE A LA RETRAITE

Lorsque le salarié remplit les conditions requises pour faire valoir ses droit à la retraite, l'employeur est tenu d'assurer la transmission du dossier constitué par le salarié à la Caisse nationale de sécurité sociale.

Le salarié admis à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera calculé comme suit :

- 05 mois de salaire avant 10 ans d'ancienneté ;

- 07 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté.

Article 24 : MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

En cas de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par un médecin agréé et notifié à l'employeur dans les 48 heures sauf cas de force majeure, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six (6) mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du salarié. Si pendant le délai de suspension, le remplacement du salarié s'impose, le remplaçant devra être informé ; en présence des délégués du personnel du caractère provisoire de son emploi. Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié percevra les indemnités ci-après :

- Avant douze (12) mois de service, une indemnité égale à l'indemnité de préavis conformément aux dispositions de l'article 48 du Code du travail ;
- Après douze (12) mois de service et jusqu'à (5) ans, une indemnité égale à un (1) mois de salaire entier en sus de l'indemnité prévue au paragraphe précédent pour les salariés dont le préavis est inférieur à trois (3) mois ;
- Après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans, une indemnité égale à trois (3) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi salaire ;
- Après dix (10) ans de service, une indemnité égale à quatre (4) mois de salaire entier et deux (2) de demi-salaires.

Les indemnités attribuées après quatre (4) ans de service comprennent celles prévues par l'article 48 du Code du travail. Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une année civile, la durée du plein et demi traitement ne peut excéder au total celle d'une des trois dernières périodes ci-dessus citées sans préjudice des dispositions de l'article 48 du Code du travail. Au cas où le salarié ne pourrait reprendre son emploi lors de la consolidation de la blessure ou en raison d'une incapacité physique due à la maladie, l'employeur doit rechercher, dans toute la mesure du possible, avec l'aide des délégués du personnel, les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

Article 25 : RUPTURE DU CONTRAT DU SALARIE MALADE

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévus à l'article 24 de la présente convention, le salarié dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui

avoir fait part de son intention de mettre fin à son contrat de travail. Tout salarié reconnu médicalement inapte à exercer son emploi dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie bénéficie d'une indemnité correspondante à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié. Au cas où le salarié ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de cette indemnité de licenciement, l'indemnité sera égale à l'indemnité compensatrice de préavis. Le salarié remplacé dans les conditions ci-dessus, conserve pendant le délai de deux (2) ans une priorité d'embauche sous réserve de satisfaire à une visite médicale.

Article 26 : DECES DU SALARIE

En cas de décès du salarié, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, sous déduction des avances, acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur reviennent de plein droit à ses héritiers, qui doivent justifier de leur qualité par la présentation d'un certificat d'hérédité.

Si le salarié comptait, au jour du décès, une (1) année d'ancienneté au moins dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenu au salarié en cas de rupture du contrat de travail. Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du salarié qui étaient effectivement à sa charge. Si le salarié avait été déplacé par le fait de l'employeur, celui-ci assurera, à ses frais, le transport de la dépouille au lieu de résidence habituel du salarié, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans après expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels. Dans tous les cas, l'employeur participera à hauteur de :

- Cercueil : 300.000 FCFA ;
- Frais funéraires (Pompes funèbres) : 200.000 FCFA ;
- Couronne de fleurs : 150.000 FCFA ;
- Symbole religieux : 35.000 FCFA ;
- Frais d'assistance (délégation du personnel, transport du personnel, collation) 100.000 FCFA.

CHAPITRE III : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27 : GROSSESSE ET MATERNITE

A l'occasion de son accouchement, toute employée suspendra l'exécution de son contrat de travail pendant quinze (15) semaines consécutives dont neuf (9) postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé. (Art 113 du Code du travail).

Par conséquent, l'employeur est contraint de verser, mensuellement à son employée durant la période de congé de maternité, une rémunération égale à la moitié de son salaire mensuel qu'elle percevait avant son départ. L'autre moitié étant à la charge de la Caisse nationale de sécurité sociale.

A la reprise du travail, l'employée a droit pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, à des repos pour allaitement dont la durée ne peut dépasser une (1) heure par journée de travail ; cette heure pouvant être fractionnée en demi-heure à la demande de la mère.

Des avances de salaire pourront être accordées.

Article 28 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 29 : MISE EN DISPONIBILITE

Conformément à l'article 119 alinéa 8 du Code du travail, une mise en disponibilité pour convenance personnelle peut être accordée au salarié qui le désire.

Le salarié placé dans cette position ne pourra bénéficier des dispositions de la présente convention.

CHAPITRE IV : CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 30 : TENUES DE TRAVAIL

Dans les entreprises où une tenue de travail est rendue obligatoire, l'employeur devra la fournir gratuitement au moins deux fois par an suivant la nature de l'emploi.

Article 31 : BIBLIOTHEQUE

Sur demande du bureau syndical, l'employeur pourra envisager les moyens de faciliter la création et le fonctionnement d'une bibliothèque destinée au personnel de l'entreprise.

Article 32 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires seront effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Elles sont majorées de la manière suivante :

- 10% du salaire horaire pour les cinq (5) premières heures de jour au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente ;
- 25% du salaire horaire pour les heures suivantes de jour ;
- 50% du salaire horaire pour les heures effectuées la nuit des jours ouvrables, ou le jour pendant le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- 100% du salaire horaire pour les heures de nuit, effectuées le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés.

L'employeur se réserve le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires sera prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un cadre en dehors de l'horaire légal du service auquel il appartient, ne sont pas rémunérées.

Article 33 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au salarié dans une limite de dix (10) jours par année civile, délai de route compris, sans retenue de salaire et sans déduction du congé acquis, sur présentation des pièces d'état civil ou justification probante, dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié, d'un de ses enfants : 4 jours (pour le salarié et pour l'enfant du salarié) ;
- Mariage d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
- Décès d'un conjoint légitime ou d'un descendant : 10 jours (pour conjoint et enfant) ;
- Décès d'un ascendant direct, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
- Accouchement de l'épouse légitime du salarié : 2 jours ;
- Déménagement : 1jour.

Article 34 : CONGES PAYES

Sauf stipulation contraire des contrats individuels qui pourront prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit de jouissance au congé sans que cette durée puisse toutefois être supérieure à vingt-quatre (24) mois, les salariés acquièrent droit au congé payé après une durée de service effectif égale à douze (12) mois (conformément aux dispositions du Code du travail). L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise et, dans la mesure du possible des désirs des salariés. Ces derniers seront informés par voie d'affichage de leur date de départ en congé. Le salarié partira normalement à la date d'expiration de la durée du service effectif lui donnant droit au congé. Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités de service l'exigent, il pourra d'accord parties avancer ou retarder le départ du salarié.

Le rappel d'un salarié en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise l'exigera pour des raisons sérieuses. Le salarié rappelé conservera intégralement le bénéficié de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail. Il bénéficiera lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel et de deux journées de congé supplémentaire non payées. Les frais de voyage allé et retour de sa résidence habituelle au lieu d'emploi lui seront remboursés. Hors le cas de rupture ou d'expiration du contrat, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

Article 35 : CONGES SUPPLEMENTAIRES

La durée des congés est augmentée comme suit en considération de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- 3 jours ouvrables après 3 ans de service ;
- 5 jours ouvrables après 5 ans de service ;
- 6 jours ouvrables après 10 ans de service ;
- 8 jours ouvrables après 15 ans de service ;
- 9 jours ouvrables après 20 ans de service ;
- 10 jours ouvrables après 25 ans de service ;
- 15 jours ouvrables au-delà de 30 ans de service.

Article 36 : ALLOCATION DE CONGE

L'employeur doit verser au salarié pendant toute la durée du congé, une allocation de congé qui sera calculée conformément aux dispositions de l'article 122 du Code du travail.

Le montant de l'allocation de congé doit être versé en totalité au salarié le jour de son départ en congé.

Il est interdit d'opérer des retenues autres que légales sur ces allocations sauf d'accord parties.

Article 37 : VOYAGE ET TRANSPORT

Dans le cas où un salarié est déplacé du fait de l'employeur, il bénéficie de la prise en charge lors de ses congés, pour lui et sa famille, des frais de transport jusqu'à son lieu d'affectation.

Les classes de passage du salarié et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

1. BATEAU ET TRAIN

∞ Salariés classés dans les catégories 1,2,3,4,5 :

- Bateau 2^{ème} classe,
- Train 2^{ème} classe

∞ Salariés classés dans les catégories 6,7,8,9 et au-delà :

- Bateau 1^{ère} classe,
- Train 1^{ère} classe.

2. AVION

- Classe touriste.

3. Autres moyens de transport (Car)

Article 38 : BAGAGES

Pour le transport des bagages du salarié et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'entreprise d'avantages autres que la franchise concédée par la compagnie de transport et à chaque titre de transport, dans le cas de congé.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera au salarié voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime :

- ∞ 500 kilos de bagages en sus de la franchise pour lui-même et sa ou ses épouses légitimes ;
- ∞ 50 kilos de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du salarié et vivant habituellement avec lui.

De plus, les salariés, déplacés du fait de l'employeur, voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de cent cinquante (150) kilos supplémentaires de bagages, par voie maritime ou terrestre, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille. Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux aux choix de l'employeur. L'assurance des bagages demeure à la charge de l'employeur sur présentation des devis.

CHAPITRE V : DU SALAIRE

Article 39 : DEFINITION DU SALAIRE

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est fixé à l'heure, à la journée ou au mois.

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les salariés quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Article 40 : PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires sont payés conformément aux dispositions des articles 87 et suivants du Code du travail.

Article 41 : PRIME D'ANCIENNETE

Dans le cadre de la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements d'une entreprise quelles puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci. Comptent comme temps de service au regard du droit à la prime d'ancienneté :

- L'absence du salarié conformément à la durée prévue par l'article 24 de la présente convention. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du salarié ;
- La période d'indisponibilité en cas d'un accident ou d'une maladie ;
- Les périodes de repos des femmes salariées en congé de maternité ;

- La grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- Les absences pour congés payés, les stages ou congés exceptionnels, ainsi que les absences rémunérées prévues par la présente convention.

N'ont pas pour effet d'annuler au regard du droit à la prime d'ancienneté, les périodes successives de travail, sans pour autant entrer elles-mêmes en ligne de compte pour le calcul de la prime, les interruptions des services ci-après :

- La durée de la détention préventive du salarié, durée limitée six (6) mois ;
- L'absence régulièrement autorisé par l'employeur ;
- La période d'interruption d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse pas un (1) an.

Une prime d'ancienneté consiste en majoration du salaire de base de la catégorie professionnelle du salarié, lui sera allouée dans les conditions suivantes :

- 2% du salaire de base après 2 années de présence
- 1% du salaire de base à partir de la 3^{ème} année de présence plafonné à 25% jusqu'à 29 ans d'ancienneté.
- 30% à partir de la 30^{ème} année d'ancienneté.

Article 42 : PRIME DE PANIER

Une prime de panier est due à tout salarié qu'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail empêche de prendre son repos à l'heure habituelle. Il sera attribué au salarié une prime complémentaire dont le montant représentera la valeur d'un repas compte tenu du coût de la vie d'activité du salarié. Cette prime est égale à deux mille francs CFA (2000fcfa). Elle peut être remplacée par un repas gratuit.

Article 43 : PRIME D'ENTRETIEN DE LA TENUE

L'employeur accordera une prime mensuelle d'entretien de cinq cent francs CFA (1500) à tous les salariés bénéficiaires d'une tenue de travail.

Article 44 : TRAVAUX DANGEREUX

Tout employé astreint à des conditions nocives permanentes d'exécutions de certains travaux, devra obligatoirement se soumettre à un médical préventif tous les six (6) mois, à la charge de l'employeur (cf article 9 de l'arrêté 9033 du 10/12/1986).

Article 45 : PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités mensuelles suivantes sont attribuées à tout salarié relevant de la présente convention en considération de l'emploi qu'il occupe :

a) Primes

- Prime de responsabilité de caisse principale : 30.000 FCFA ;
- Prime de responsabilité de caisse secondaire : 15.000 FCFA ;
- Prime de fin d'année :

Il est institué une prime de fin d'année égale au montant du salaire de base pour tout salarié ayant accompli un an de présence continue. Le salarié démissionnaire, licencié, ou embauché au cours du 1^{er} trimestre en cours d'année a droit à une part de ladite prime calculée au prorata temporis. Tout salarié ayant en cours d'année fait l'objet de plusieurs sanctions confirmées par l'inspecteur du travail (blâme au minimum) verra sa prime réduite ou supprimée.

b) Indemnités

- Indemnité de vélo ordinaire : 4.000 FCFA ;
- Indemnité de vélo moteur : 10.000 FCFA.

Les indemnités pour utilisation de bicyclette ou vélomoteur par le salarié ne sont pas dues lorsque le moyen de transport est fourni par l'employeur.

- Indemnité de véhicule personnel : tout employé qui utilisera à la demande de l'employeur, et d'une manière permanente, pour les besoins du service, son véhicule personnel percevra une indemnité mensuelle de cent mille (100.000) francs CFA ;
- La commission de vente, la prime de logement et les diverses primes relèvent des accords d'établissement ;
- Une participation de l'employeur aux frais de transport du salarié est fixé à vingt cinq mille francs CFA (25.000) minimum ;

Par ailleurs cette participation n'est pas due lorsque l'employeur met la prestation à la disposition du salarié. L'accord d'établissement pourra accorder un montant supérieur.

- **Indemnité de déplacement :**

Tout déplacement, en dehors du lieu d'exercice habituel de l'emploi, nécessité par des raisons de service ne donnant pas lieu à mutation et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié, donnera lieu au paiement d'une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

- Cinq (5) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du salarié au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi.
- Neuf (9) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du salarié au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.
- Douze (12) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du salarié au lieu habituel d'emploi, lorsque ce déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature ou remboursées aux frais réels. Pendant la durée du déplacement le salarié percevra la même rémunération que s'il avait travaillé normalement pendant l'horaire normal de travail de l'entreprise. Le salarié appelé à effectuer un déplacement d'une journée sera averti au moins 24 heures à l'avance, sauf cas d'urgence.

Article 46 : MAJORATION POUR DIPLOMES

Des majorations mensuelles pour diplômes, déclarés à l'embauche ou nécessaires à l'emploi seront attribuées dans les conditions ci-après, pour les salariés qui en sont titulaires :

- Diplôme d'enseignement général du Brevet Elémentaire jusqu'à la 1^{ère} partie du Baccalauréat ; Diplôme d'Enseignement technique (BEMT, BET, BEPC, BET etc...) : 3000 FCFA ;
- BAC : 4.500 FCFA ;
- DUT, BTS : 8.000 FCFA.

La liste des diplômes énumérés ci-dessus n'a pas un caractère limitatif. Pour les diplômes qui ne figurent pas dans cette énumération il est procédé par voie d'assimilation. Le cumul des majorations pour titulaire de plusieurs diplômes n'est pas admis. Seul sera en considération pour l'attribution de la majoration le diplôme donnant lieu à la majoration la plus importante.

Article 47 : MAJORATION POUR LANGUES ETRANGERES

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou de plusieurs langues étrangères suffisantes pour assurer couramment soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les salariés normalement chargés de ce travail reçoivent en sus du salaire minimum afférant à leur qualification, une prime mensuelle fixée comme suit :

- Traduction (par langue) : 5.000 F CFA ;
- Rédaction (par langue) : 7.000 F CFA.

Pour une même langue les majorations prévues pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner mais leur cumul est possible s'il s'agit de rédaction ou de traduction en plusieurs langues.

CHAPITRE VI : HYGIENE, SECURITE DU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

Article 48 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Les parties reconnaissent l'intérêt de la prévention des risques professionnels sur les lieux de travail. A cet effet, il est institué dans l'établissement un comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.T.) dont le rôle est de veiller à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité conformément à la réglementation en vigueur.

Le comité d'hygiène et de sécurité est composé conformément à la réglementation en vigueur.

Article 49 : PROTECTION DU SALARIE

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour garantir et préserver la santé et la sécurité des salariés occupés dans les différents établissements. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle. Les équipements de protection nécessaire à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaire à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée. Les signataires de la présente convention se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes les dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés et à améliorer les conditions d'hygiène des salariés. Cependant, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'une visite médicale à l'occasion de son embauche. Les salariés affectés à des postes

comportant des risques de maladie ou accident font l'objet d'une surveillance spéciale. Les autres salariés devront être soumis annuellement à une visite médicale. Lorsque le médecin agréé de l'entreprise estime qu'une mutation est nécessaire pour sauvegarder la santé du salarié occupé habituellement à des travaux insalubres, l'employeur est tenu d'observer ces prescriptions.

Article 50 : CONGES POUR SOINS

Des congés sans solde peuvent être accordés aux salariés, qu'ils soient mariés, veufs, célibataires pour soigner en cas de maladie grave, attestée par un certificat médical, leurs enfants, conjoint(e) ou ascendants.

Article 51 : SERVICES SOCIAUX

Les employeurs reconnaissent l'utilité des services sociaux au sein des entreprises ; ils acceptent d'en créer conformément aux textes réglementaires en vigueur.

Article 52 : HOSPITALISATION

En attendant la mise en place d'un régime de sécurité sociale à l'échelon national, comportant notamment la garantie médicale, les employeurs acceptent, en cas d'hospitalisation du salarié sur prescription du médecin de l'entreprise :

- De se porter caution auprès de l'établissement hospitalier, du paiement des frais d'hospitalisation du salarié dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier ;
- De prendre en charge 45% des frais d'hospitalisation dans la limite de la période du congé de maladie à plein et demi salaire du salarié malade.

Ce pourcentage concerne tout salarié.

Dans le cas d'hospitalisation d'un membre de la famille légitime du salarié, l'employeur se portera caution auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues au salarié.

- 1 à 50 salariés : 45% pour le salarié, 10% pour les ayants droit ;
- Plus de 50 salariés : 50% pour le salarié et 15% pour les ayants droit...

Lorsque l'employeur en sa qualité de caution aura réglé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques sur le salaire de l'intéressé.

Des dispositions plus favorables pourront être prises dans le cadre des accords d'établissement.

Article 53 : FRAIS PHARMACEUTIQUES

En attendant la mise en place d'un régime de sécurité sociale à l'échelon national, comportant notamment la garantie maladie, les employeurs acceptent de prendre en charge 35% des frais pharmaceutiques exposé par le salarié pour ses propres soins médicaux, sur présentation d'une ordonnance délivré par le médecin agréé de l'entreprise.

La prise en charge des ayants droit relèvera des accords d'établissement.

TITRE VII

CHAPITRE I : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 54 : CLASSEMENT DES SALARIES

Les salariés sont classés dans les catégories définies dans les classifications professionnelles figurant en annexe de la présente convention. Le classement du salarié à l'engagement est fonction de l'emploi qu'il occupe. Le salarié habituellement affecté à des travaux relevant des catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie professionnelle correspondante à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.

Article 55 : COMMISSION DE CLASSEMENT

Si le salarié conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et qu'une suite favorable n'est pas donné à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement. Cette commission présidée par l'inspecteur du travail du ressort est composée de deux représentants compétents en la matière de l'employeur et de deux représentants compétents en la matière des salariés. Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales des salariés signataires de la présente convention. Ils pourront s'adjoindre un ou deux collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige. Le salarié adresse sa requête librement ou la fait adresser par le délégué du personnel à la direction départementale du travail du ressort. Si l'un des membres de la commission ou son suppléant ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut néanmoins décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des salariés demeure paritaire et rende possible une expertise

professionnelle. Le rôle de la commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise. Si la commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision. Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision. Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires et suppléants. Le Président ne participe pas au vote. La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du Président. Si elle attribue un nouveau classement au salarié, elle précise la date de prise d'effet. Un exemplaire de la décision rendu est remis ç chacun des parties, à la diligence du Président et copie en est communiquée à l'inspection du travail du ressort. Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, le litige est porté devant le Tribunal du travail.

Article 56 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention. Cette commission n'a pas à connaître les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention. La composition de la commission est la suivante :

- Deux membres titulaires et deux membres suppléants des organisations syndicales des salariés.
- Un nombre égal de membres des organisations syndicales des employeurs.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative qui préside la commission.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires et à l'inspecteur du travail et des lois sociales. Celui-ci est tenu de réunir la commission dans les plus brefs délais et au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de la demande. Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées le texte de cet avis signé par les membres de la commission a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal du travail à la diligence de l'inspecteur du travail et des lois sociales qui a réuni la commission.

Article 58 : RECOMPENSES

Il sera décerné aux salariés régis par la présente convention les récompenses suivantes :

- Encouragements, avancement en échelon, promotion ;
- Témoignage de satisfaction et décorations ;
- Mention honorable.

Ces récompenses sont décernées par l'employeur au moins tous les deux (2) ans une prime pourra être allouée au récipiendaire.

Article 59 : AVANCEMENT

L'avancement du salarié d'un échelon à un autre pourra être envisagé à l'initiative de l'employeur ou sur proposition des délégués du personnel au moins une fois tous les deux (2) ans.

PROCES – VERBAL

L'an deux mil onze et le 3 août, les membres de la commission mixte paritaire en charge de la négociation d'une nouvelle convention collective du commerce se sont réunis dans la salle de conférence d'Unicongo à Brazzaville pour la signature de ladite convention. Au terme des négociations qui se sont déroulées du 18 mai au 3 août 2011, les parties se sont accordées sur les textes d'une nouvelle convention collective et sur la grille de salaire consécutive à l'augmentation ci-après :

- 13% de la 1^{ère} catégorie ;
- 12% de la 5^{ème} à la 7^{ème} catégorie ;
- 10% au-delà.

La nouvelle convention prend effet à compter du jour qui suit son dépôt au greffe du tribunal du travail de Brazzaville. En foi de quoi, le présent procès-verbal est établi les jours, mois et an que dessus pour servir et valoir ce que de droit.

Ont participé aux négociations :

Pour la partie syndicale

Nicolas NGANDZO
SIDOBE MANOUAM MONDAMA
UNICONGO

CSC

CSTC

Pour la partie patronale

Alphonse MISSENGUI
Valérie BERGODAA
UNICONGO

René Serge Blanchard OBA UNICONGO	COSYLAC	Philippe BOURGEON	
Michel OYANDZI	CSC	Isabelle MAURO	UNICONGO
Pierre NZAHOU UNICONGO	CSC	Roberto DI GLERIA	
Léopold Julien OBAME	CSC	Joseph MABIALA	UNICONGO
Béatrice SOUZA BASSOUEKA UNICONGO	CSTC	Jean-Pierre	LE GOUGE
LESSITA-OTANGUI UNICONGO	COSYLAC	François ELABE	

Ont signé :

Pour la CSC	Pour la COSYLAC	Pour la CSTC	Pour UNICONGO
-------------	-----------------	--------------	---------------

Nicolas NGANDZO MISSENGUI	René Serge MONDAMA	Sidobe MANOUAM	Alphonse
------------------------------	-----------------------	----------------	----------

Blanchard OBA MONDAMA

La Direction Départementale du Travail

Gabriel MONKA

Annexe III

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

PREMIERE CATEGORIE

Manœuvre ordinaire : personnel affecté à des tâches manuelles simples ne nécessitant aucune connaissance professionnelle préalable, ni adaptation (manutention et travaux courants de nettoyage et d'entretien à l'exception des lavages et nettoyages spéciaux...).

DEUXIEME CATEGORIE

Personnel ayant un niveau de compréhension satisfaisant et capable d'exécuter des travaux simples après une mise au courant sommaire notamment manœuvre et aide :

- ∞ Femme de ménage ;
- ∞ Coursier simple : livreur de colis, distribution de courrier ;
- ∞ Gardiennage : gardien de jour, de nuit, agent de sécurité sans responsabilité particulière autre que l'activité de gardiennage.
- ∞ Agent d'entretien professionnel :
 - Technicien de surface en entreprise avec utilisation de matériel spécifique ;
 - Manœuvre de nettoyage et d'entretien pouvant utiliser un minimum de produits ou appareils destinés à cet usage, laveurs de voiture.
- ∞ Manœuvre effectuant diverses manutentions en magasin, en rayon ou sur un véhicule de livraison ou tout autre moyen de transport, activité d'emballage déballage dans sa globalité.
- ∞ Aides d'ouvriers.

TROISIEME CATEGORIE

Personnel ayant un minimum d'instruction et de connaissances générales, sachant lire et écrire, compter et à qui seront confiés des travaux exigeant un minimum de compétences acquises par la pratique :

- ∞ Gardiennage spécial : Maître chiens, agent de sécurité avec mission d'accueil et de contrôle.
- ∞ Manœuvre arrimeur, emballeur, palettiseur, décaisseur ou encaisseur de bouteilles vides ou pleines en magasin, sur quai.
- ∞ Agent d'entretien professionnel :
 - D'organe ou de récipients tant dans les ateliers, les garages , les domaines du froid de l'électricité, de l'agro- alimentaire ou du commerce ;
 - Exécutant des travaux simples après une mise au courant tels que nettoyage, graissage de matériel, branchement de tuyauterie ou transvasement de produits.

- ✎ Aide employé de bureau : chargé d'accueil téléphonique, chargé des travaux de simple copie, réception et envoi de courrier ainsi que l'établissement de bordereau de transmission.
- ✎ Aide boucher, charcutier, etc.
- ✎ Aide vendeur pouvant être effectivement employé à la vente sous les ordres d'un responsable de catégorie supérieur capable de servir au comptoir mais ne possède pas les connaissances suffisantes pour conseiller utilement la clientèle.
- ✎ Préparateur de commandes simples.
- ✎ Pointeur affecté à des opérations telles que réception et sortie des marchandises sous la responsabilité d'un responsable de catégorie supérieure, capable de vérifier le changement de tout véhicule ou des opérations de pesage exact.
- ✎ Aide mécanicien ou aide graisseur :
 - N'exécutant qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier tels que pose et dépose des organes du châssis ;
 - Préposé aux batteries ;

- Effectuant des travaux d'entretien préventif courant de nettoyage sur véhicule ou machines fixes. Il doit connaître les points de graissage.

Aide professionnel électricien sachant préparer les moteurs au bobinage et consistant à découper manuellement ou avec un outillage simple les isolants pour garniture des stators.
Agent de consigne : gardiennage des sacs et cartons dans les magasins, doit savoir garder et restituer les objets confiés.

QUATRIEME CATEGORIE

Personnel effectuant dans des conditions de rapidité, d'exactitude, de propreté, d'hygiène et de sécurité des travaux n'exigeant qu'une formation acquise soit par la pratique, soit dans un centre de formation professionnelle. Doit, après une mise au courant sommaire, être apte à utiliser des matériels informatiques entrant dans le cadre de ses fonctions ou attributions (facturation saisie de données ou documents, recherche des tarifs ou données simples, etc...).

- ∞ Agent de sécurité : responsable d'équipe, contrôleur.
- ∞ Accueil, standard simple, guichetier chargé des travaux de simples copies, réception et renvoi de courrier ainsi que l'établissement de bordereaux de transmission et pouvant être amené à gérer des espèces.
- ∞ Chef manœuvre, chargé d'encadrer un groupe de manœuvre effectuant uniquement des opérations de manutention.
- ∞ Aide professionnel capable de démonter un groupe mécanique simple et d'en assurer le nettoyage complet tant dans les secteurs de la mécanographie de l'électricité, tant du froid que de la mécanique générale.
- ∞ Aide professionnel frigoriste ayant acquis des connaissances spécialisées capable d'effectuer sans supervision toute opération de pose, dépose d'appareil ou qui peuvent être confiés des travaux de déshabillage de climatiseur ou démontage de ventilateur.
- ∞ Vendeur simple n'effectuant pas d'encaissement et ayant une bonne connaissance des articles de son rayon. Il accueille la clientèle établit et délivre des bordereaux de livraison. Il classe correctement les marchandises de son rayon et en assume le réapprovisionnement,

la rotation, la propreté, la présentation, le marquage, l'étiquetage et le comptage sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure.

- ∞ Surveillant dans un magasin ou entrepôt.
- ∞ Employé d'entrepôt aidant au classement et au référencement des stocks.
- ∞ Aide magasinier, aide réserviste ayant une certaine expérience du métier et capable de préparer le réassortiment des rayons. Il effectue le déballage, l'identification, le triage, le classement, la manutention et le rangement des marchandises dans les casiers sous les ordres ou la responsabilité d'un magasinier.
- ∞ Aide employé de bureau administratif et comptable :
 - Chargé de la facturation simple, de la tenue du livre de recette d'un magasin ou dépôt de vente, et des récapitulations journalières par écrit ou par informatique et établissant les bulletins de paye par simple reproduction du registre de paiement.
 - Accueil, réceptionniste, standardiste : capable de renvoyer les communications sur un poste centrale, doit avoir une bonne élocution, faire preuve de discrétion. Peut effectuer des travaux administratifs de sa catégorie.
 - Archiviste administratif simple.
- ∞ Coursier / Encaisseur : effectuant les encaissements et les récapitulations sur une fiche de mouvement.
- ∞ Agent de transit / déclarant en douane : chargé de la transmission, du retrait et du classement des documents de douane ou de transit.
- ∞ Chauffeur de véhicule léger.
- ∞ Aide traiteur, aide charcutier, aide bouché capable d'effectuer, sous l'autorité d'un ouvrier de catégorie supérieur des travaux préparatoires de boucherie, charcuterie... (découpe, préparation simple, vente) dans des conditions d'hygiène et sécurité requises. Il assure le nettoyage et l'entretien du matériel et des locaux utilisés, ayant 3 ans de pratique professionnelle.
- ∞ Conducteur de machines semi-automatiques ou automatiques et d'installations fixes pour le conditionnement des produits alimentaires. Il doit être capable de les utiliser dans les conditions de qualité, sécurité, hygiène et rapidité irréprochable. Il signale les anomalies de fonctionnement et doit être capable selon des consignes simples de stopper les installations

en cas de fonctionnement défectueux. Il effectue les travaux d'entretien courant et participe aux travaux de révision périodique ainsi qu'aux réparations. Il tient le matériel qui lui est confié dans un état de propreté irréprochable.

- ∞ Aide préparateur : doit être capable sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure d'effectuer tous les travaux préparatoires et nécessaires au conditionnement. Il doit livrer un produit correspondant aux normes définies dans des conditions d'hygiène et de propreté irréprochables. Il doit effectuer le nettoyage et l'entretien courant de tout matériel utilisé et être capable de signaler son dysfonctionnement (monteur de meubles, aide préparateur en laboratoire, pharmacie et entrepôt).
- ∞ Peintre assistant capable d'appliquer une émulsion et de traiter une peinture au pinceau, au rouleau ou au pistolet, et mettre sa peinture en œuvre sur le chantier. Il doit assurer l'entretien de son matériel.
- ∞ Aide tôlier, capable de débosser, mastiquer, poncer les surfaces planes et bombées ne présentant pas de formes particulières.
- ∞ Aide sellier effectuant les réparations ou échanges simples, capable d'assister un garnisseur confirmé.
- ∞ Aide soudeur effectuant des soudures simples à l'arc ou au chalumeau.
- ∞ Aide frigoriste : travailleur ayant une connaissance du métier, capable de déceler les petites pannes d'appareil de réfrigération ou climatisation. Doit posséder les connaissances suffisantes en électricité et savoir se servir d'appareils primaires de mesure.
- ∞ Aide électricien :
 - Effectuant des installations courantes, dépose et repose d'organes électriques simples sur véhicules ou autres ;
 - En électricité générale : travailleur capable de réaliser des installations ou parties d'installations simples, de procéder à des réparations simples sur un réseau électrique existant. Capable de déceler les pannes sur tout matériel.
 - Dans le bobinage des moteurs électriques, préparation des gabarits de bobine, confection et mise en place de celles-ci, remontage des moteurs, message des connexions, préparation à l'essai.

- ∞ Tourneur fraiseur débutant ou assistant possédant une formation théorique et capable d'effectuer ou de fabriquer des pièces simples à l'aide d'un modèle ou d'un plan.
- ∞ Ouvrier mécanographe capable de démonter partiellement une machine à écrire mécanique ou électrique, capable d'effectuer quelques réglages élémentaires.
- ∞ Aide mécanicien : travailleur capable d'effectuer des opérations de montages et démontages sur tout type de véhicule, (VL, PL, Bateau, Engin de transport, levage) sous le contrôle d'un mécanicien confirmé.
- ∞ Aide photographe, sachant développer des films, tirage de photos en noir et blanc, couleur, préparer des produits chimiques, coupage des photos, facturations, sous les ordres d'un employé de catégorie supérieure.
- ∞ Aide radiologue ;
- ∞ Aide carreleur ;
- ∞ Aide ascensoriste ;
- ∞ Aide plombier ;
- ∞ Jardinier simple ;
- ∞ Aide coiffeur ou esthétique.

CINQUIEME CATEGORIE

Ouvriers et employés exécutant des travaux nécessitant une bonne connaissance de son métier tant sur le plan technique que commercial, comptable ou informatique. Il possède une formation théorique et pratique acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des épreuves professionnelles aux résultats satisfaisants, soit par une expérience pratique équivalente.

- ∞ Chef jardinier.
- ∞ Chauffeur de véhicule poids lourd ou de car transportant plus de 20 personnes, ayant un permis C ou D.
- ∞ Chauffeur livreur contre décharge, sans encaissement. Il est responsable de l'entretien courant de son véhicule et doit signaler les éventuels problèmes de fonctionnement. Il est également responsable de la sécurité de son chargement.

- ∞ Conducteur d'engin motorisé de moins de 120 CV et d'engins de manutention, cariste.
- ∞ Vendeur qualifié tous secteurs confondus possédant une connaissance complète des produits dont il a la charge. Il établit et délivre les bordereaux de livraison. Il est capable de fournir à la clientèle toutes les précisions élémentaires sur la qualité, la provenance, l'entretien des produits vendus. Il est responsable de la promotion de ses produits, de l'affichage et de la présentation des produits et des prix. Il exécute et contrôle les comptages et la rotation des articles sous la responsabilité d'un employé de catégorie supérieure. Il détermine ou rassemble des éléments permettant l'établissement des documents servant au réapprovisionnement du magasin. Il peut être soumis à des objectifs de vente.
- ∞ Magasinier n'ayant pas de contact avec la clientèle mais sachant se servir des documents de réception de livraison et des catalogues ou tout autre document de référence. Il doit être capable de prendre des inventaires et les reporter sur fiches et faire un état de stock, ainsi que préparer les commandes. Il peut assurer le classement du référencement des marchandises.
- ∞ Pompiste : employé affecté à la vente des produits pétroliers et produits annexes dans une station-service. Il encaisse les prix de vente qu'il reverse au gérant.
- ∞ Commis prospecteur, enquêteur.
- ∞ Caissier remettant chaque jour sa recette à un caissier principal. Peut en cas de besoin et dans le cadre de sa catégorie participer à des activités du magasin (hôtesse d'accueil, chèque, consigne, employé libre-service).
- ∞ Chauffeur livreur responsable de la marchandise transportée. Etablit bordereaux et décharges. Peut encaisser le prix.
- ∞ Contremaître de transit : Employé chargé de l'établissement et de la tenue des documents de transit ou d'expédition. Il est habilité à signer tout document de décharge ou de réserve. Il peut être chargé de la constitution et de la tenue des dossiers navires.
- ∞ Secrétaire bureautique : archiviste, facturiste, opératrice de saisie débutant, dactylographe, sténodactylo. Personnes en charge de la gestion administrative d'un service, d'une personne ou d'un groupe de personnes.
- ∞ Tôlier : Effectuant tous les travaux de débosselage et planage sur éléments de carrosserie.

- ∞ Sellier effectuant toute dépose et repose des éléments de sellerie sur un véhicule ou un autre, y compris l'ameublement.
- ∞ Soudeur brasseur effectuant toutes les soudures à l'arc, au chalumeau, brasure et point par point.
- ∞ Electricien effectuant la dépose, le remplacement d'appareils électriques complet.
- ∞ Electricien en électricité générale : ouvrier capable de lire un plan ou un schéma, tracer un chantier réaliser une installation simple, détecter une panne dans un câblage, connaissant parfaitement les normes d'installation. Il est capable de déterminer les puissances installées et sections correspondantes.
- ∞ Maintenance industrielle :
 - Ouvrier frigoriste : ouvrier professionnel, monteur frigoriste ayant une base acquise par une formation professionnelle dans l'électricité ou le froid. Capable de lire, interpréter et exécuter un plan, un schéma sur installation frigorifique et climatisation centrale. Il connaît la brasure et sait se servir de tous les appareils de mesure nécessaire au sein d'un atelier de froid ou d'électricité et pour les besoins du service après-vente.
 - Ascensoriste.
- ∞ Tourneur : capable d'exécuter, en un temps normal et d'après dessin, les pièces courantes avec une extrême précision. Il doit avoir les connaissances sur les affûtages des outils et les vitesses de coupe à employer pour les différents métaux.
- ∞ Ouvrier de maintenance en informatique / électronicien : doit avoir une connaissance étendue des ordinaires, appareils électroniques, électriques, des caisses enregistreuses, machines à écrire, appareils de reprographie ou appareils d'imagerie médicale attesté par une formation professionnelle ou initiale dans ces domaines. Capable de les démonter et de les remonter en effectuant tous les réglages afin d'assurer le bon fonctionnement. Remplacement des pièces principales.
 - Doit savoir lire et exécuter un schéma de fonctionnement ;
 - Doit être capable de détecter des pannes simples et effectuer les réglages chez les clients.

- ∞ Mécanicien / Graisseur : ouvrier professionnel ayant eu une formation théorique et pratique capable d'effectuer le montage, le démontage, le rodage, le réglage des soupapes, déposer et poser un embrayage y compris remplacement de la garniture du disque.
- ∞ Photographe : sachant faire la prise de vue en studio et reportage à l'extérieur, développer un film, tirer des photos noir et blanc et couleur, préparation de produits chimiques.
- ∞ Plombier
- ∞ Carreleur ;
- ∞ Agent de sécurité incendie ;
- ∞ Jardinier paysagiste attesté par une formation professionnelle qualifiante.
- ∞ Coiffeur ou esthéticienne.

SIXIEME CATEGORIE

Ouvrier ou employé qualifié possédant une connaissance complète de son métier exécutant des travaux nécessitant une habileté confirmée et une formation théorique approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience pratique confirmée. Du fait de sa compétence il peut surveiller et contrôler les travaux des employés de catégories précédentes. Il peut être titulaire d'un diplôme professionnel.

- ∞ Vendeur spécialisé ou chef de rayon qualifié ayant l'expérience du magasin et de ses différents rayons. Il est chargé de contrôler le travail de plusieurs vendeurs, de veiller à l'application des ordres de la direction, de contrôler la présentation des rayons, leur réapprovisionnement, leur rotation, l'affichage des prix et leur respect, mettre au courant le personnel nouveau. Doit également accueillir la clientèle.
- ∞ Vendeur qualifié pièces détachées : employé capable de lire les catalogues, listings, d'identifier une pièce (pièce en main) en l'absence de toute indication ou référence et en donner les côtes exactes.
- ∞ Responsable de comptoir, surveillant pouvant exercer un contrôle sur plusieurs employés et pouvant assurer l'intérim du responsable du fichier central.
- ∞ Boucher, traiteur charcutier, boulanger diplômé : capable d'assurer la préparation et la vente de toute pièce de boucherie. Assure la rotation des stocks tant en vitrine qu'en chambre froide. Respecte scrupuleusement toutes les normes d'hygiène et de sécurité.

- ∞ Gestionnaire de stock / réceptionnaire : employé chargé de la sortie et des entrées de marchandises fournisseurs divers, capable de tenir parfaitement l'écoulement de la vente sur statistiques et les situations d'approvisionnement mensuelles.
- ∞ Responsable de boutiques, il a la responsabilité de ses stocks. Il est placé sous le contrôle permanent d'une autorité centrale, possède sa caisse, son livre de recettes.
- ∞ Prospecteur, attaché commercial : démarché la clientèle, enregistre ses besoins et rend compte des visites. Tient à jour le fichier client.
- ∞ Chef de ligne de caisse d'un magasin libre-service.
- ∞ Guichetier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou auxiliaire, avec livre de recette et paiement.
- ∞ Agent marketing chargé de la mise en place des ambiances de la publicité, de la confection et la mise en place des affiches. Il est responsable de l'ensemble du matériel nécessaire à ses attributions et doit s'assurer de la conformité de sa publicité avec la législation en vigueur.
- ∞ Employé de transit, déclarant en douane : chargé de l'établissement et du suivi des documents d'importation / exportation, de l'apurement des dossiers d'avaries, du contrôle des factures transit et aconage. Doit être d'établir totalement les déclarations en douane, de contrôler et suivre les liquidations et travaux en douane y compris après l'informatisation de ses services.
- ∞ Assistant : assistant comptable, assistant de direction, assistant ressources humaines, assistant d'un service, d'une personne ou d'un groupe de personne. Demande des compétences liées aux services en plus des compétences administratives, de la polyvalence et un niveau supérieur au métier du secrétariat.
- ∞ Employé de bureau qualifié : Secrétaire bilingue, trilingue ou de direction ;
- ∞ Agent de recouvrement : capable de gérer une section de recouvrement, de monter un dossier contentieux et assurer le suivi.
- ∞ Chauffeur porte engin, semi-remorque, grumier et grutier, capable d'assurer des transports exceptionnels en gabarit et / ou en poids.
- ∞ Ouvrier spécialisé :

- Peinture : capable de poncer, préparer et peindre un véhicule complet, refaire l'étanchéité des parties intérieures, de préparer et doser les mélanges (y compris les peintures spéciales), de peindre en cabine avec étuves.
- Carrossier / tôlier sachant effectuer tout remplacement d'éléments sur carrosserie tels que blocs avant, panneau d'aile par découpage et soudure, soubassement et toute intervention sur marbre.
- Sellier : sachant dégarnir ou regarnir tout siège ou fauteuil (automobile ou ameublement) capable de couper, préparer, piquer, coller, confectionner et poser tous les éléments composant les garnitures de carrosserie ou meuble et pouvant refaire une bâche.
- Soudeur brasseur : doit être capable d'effectuer tout travaux de soudure sur tous métaux et en toute position, il doit posséder des notions de coefficient de dilatation des métaux.
- Monteur dépanneur, frigoriste : exécutant des travaux techniques exigeant des connaissances théoriques et pratiques approfondis. Il doit être capable de déterminer toute panne et d'exécuter tous les travaux de remise en état par remplacement ou réparation des éléments défectueux.
- Electricien auto-moto-bateau-engin poids lourd (PL) ou véhicule léger (VL) capable de remédier à toute panne d'appareil électrique. Contrôler et régler un disjoncteur, un régulateur de refaire un faisceau électrique complet ; il connaît à fond le bobinage de tous les moteurs et sait faire les essais des alternateurs, à excitation, à balai et faire les réglages qui s'imposent.
- Electricien en électricité générale : ouvrier capable d'exécuter les mêmes tâches que celles de la 5^{ème} catégorie et de diriger un chantier de moyenne importance ou plusieurs chantiers en respectant les normes en vigueur.
- Tourneur : ouvrier très qualifié capable d'exécuter d'après plan les pièces compliquées, doit savoir effectuer un filetage à profil triangulaire, calculer un cône et un pas, utiliser les abaques des boites à vitesse de machine outils.
- Mécanicien confirmé : doit posséder les mêmes qualités que celles définies dans la 5^{ème} catégorie, mais avoir des connaissances théoriques et pratiques du métier plus approfondies et confirmées par une longue expérience. Capable d'exécuter sur un moteur ou tout type de véhicule les travaux de remise en état par remplacement des

pièces y compris ajustage et réglage nécessaire : échange des bagues, pieds de belle ajustage des axes pistons et contrôle, équerrage, calage, distribution, allumeur, pompe à injection, pouvant refaire toute boîte de vitesse, pont arrière et effectuer les réglages. L'ensemble des opérations devant être effectuées suivant les données et les temps constructeurs.

- Menuisier.
- Technicien de maintenance informatique, électrique ou électronique, dans les domaines de l'audio-visuel, de la radio ou de la téléphonie. Technicien confirmé, il doit avoir une connaissance parfaite du ou des matériels afin de pouvoir démonter, régler, réparer par remplacement. Il doit savoir lire et exécuter les schémas de fonctionnement. Il doit être capable de réaliser les installations annexes permettant la mise en service de ces matériels.
- Photographe sachant effectuer parfaitement les travaux suivants : prise de vue en studio, reportage à l'extérieur, développement de film, tirage de photos noirs et blanc et couleur sur machine semi-automatique ou automatique, travaux préparatoires de produits chimiques, tenir fiche de stock des produits de laboratoire, coordonner le travail de son ou des ses aides.
- Couturier, tailleur qualifié.
- Dessinateur ;
- Préparateur en pharmacie ;
- Formation.

SEPTIEME CATEGORIE

Ouvrier, employé, chef d'équipe ou technique hautement qualifié possédant des qualifications dans la gestion d'équipe, le management et les connaissances techniques nécessaires à occuper un poste à responsabilité.

- Assurent des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité. Il est chargé, sous les ordres d'un chef d'entreprise, d'un chef de service ou de bureau de mener à bien des opérations relatives soit à l'achat, soit à la vente de marchandises avec agents, clients, fournisseurs, soit aux approvisionnements à la douane, aux expéditions.

- Il est capable d'exécuter tous travaux d'art et de haute valeur technique de la profession.
Il peut avoir sous sa responsabilité une équipe.
- ∞ Chef d'équipe, de chantier, technique : ayant la responsabilité d'une équipe, demandant de connaître parfaitement ses produits et la politique de l'entreprise, des capacités managériales et de faire du reporting à sa hiérarchie.
- ∞ Chef magasinier : employé ayant des connaissances très approfondies du métier, il contrôle parfaitement toute fiche de stock par tout moyen mis à sa disposition. Il déclenche les réapprovisionnements. Il doit connaître tous les équipements des matériels et être apte à servir la clientèle par équivalence. Il doit posséder à fond la connaissance de tous les catalogues utilisés dans l'entreprise quelle que soit leur notice ou leur présentation y compris s'ils sont libellés en langue étrangère. Il forme le personnel nouveau et veille à la stricte application des instructions générales.
- Chef de rayon ayant une expérience confirmée de la vente et de la gestion dans un magasin spécialisé.
- Responsable équipe de vente : ayant sous ses ordres un groupe de vendeurs.
- Chef boucher, charcutier, traiteur : capable d'assurer sous la responsabilité d'un supérieur la bonne marche de ses rayons et de ses stocks comme l'encadrement d'une équipe. A une bonne qualification professionnelle confirmée par un diplôme ou une expérience réussie.
- Chef de conditionnement ou chef de cave : capable d'assurer sous la responsabilité d'un supérieur la bonne marche d'une petite unité de conditionnement ; il est responsable de la qualité, du bon fonctionnement des machines, comme de l'encadrement d'une équipe.
- ∞ Responsable de société ayant la responsabilité totale des stocks, des ventes du personnel ainsi que de la gestion.
- ∞ Commercial : agent de vente animant un groupe de prospection, possédant des connaissances technologiques suffisantes et chargé suivant les instructions de sa hiérarchie de visiter la clientèle et de contrôler la bonne exécution des commandes passées par le personnel de prospection.
- ∞ Chef d'équipe administratif ou comptable :

- Chef de guichet ayant la responsabilité d'une caisse principale effectuant toutes les opérations et tenant les écritures correspondantes et les ventilations comptables. Il a la responsabilité des versements, chèques et espèces à la banque, des encaissements et des décaissements.
 - Responsable service secrétariat, ayant plusieurs années d'expérience dirigeant le secrétariat d'un service important capable de rédiger toute correspondance. Doit également être capable d'utiliser du matériel de traitement de texte.
 - Chef documentaliste.
 - Comptable adjoint ou responsable d'une partie du service comptable : employé capable de reproduire en comptabilité par tous les moyens mis à sa disposition (y compris l'informatique) les opérations commerciales, industrielles et financières, de justifier en permanence le solde des comptes particulières, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le prix de revient ainsi que certain livres de réparation des éléments concourant au prix de revient.
 - Agent de recouvrement.
- ∞ Métier de la santé :
- Aide soignant ;
 - Aide laborantin ;
 - Sage femme assistant ;
 - Assistant gynécologue ;
 - Délégué médical.
- ∞ Transitaire : employé hautement qualifié, connaissant parfaitement la nomenclature douanière, chargé d'élaborer les déclarations, de vérifier les liquidations des droits, d'effectuer d'une façon générale tous les travaux exigeant une connaissance complète des opérations de transit.
- ∞ Ouvrier hautement qualifié :
- Tôlier, garnisseur, peintre, grutier ou chef d'équipe hautement qualifié
 - Diéséliste hautement qualifié ;
 - Ouvrier tourneur hautement qualifié ;

- Ouvrier soudeur, brasseur, hautement qualifié.
- Agent technique frigoriste hautement qualifié, responsable d'une équipe froid, possède une expérience poussée du dépannage et de la réparation de tout appareil de froid et dans le domaine du froid industriel.
- Electricien : capable d'effectuer tous travaux de pose, installation, dépannage et réparation sur tout moteur électrique auto moto bateau véhicule léger (VL) – poids lourd (PL) – ou engins y compris tous les types d'allumeurs, alternateurs, démarreurs. Il doit effectuer les calculs de lignes pour des installations spéciales et se servir d'outillage et tests spéciaux utilisés dans la profession.
- Electricité générale : capable d'exécuter un tableau de télécommandes, tableaux pour alternateurs, d'étudier et en dessiner le schéma, calculer la puissance des moteurs.
- Mécanicien, dépanneur, essayeur ou réceptionnaire : capable selon leur poste d'effectuer seul, sur place, ou chez le client, les travaux nécessaires à la réparation de tout véhicule ou engin, y compris la soudure. En fin de réparation il procède aux vérifications d'usage, contrôle les travaux demandés et exécutés, effectue les contrôles de qualité et sécurité, procède aux essais avant le visa « travaux terminés ». il peut également recevoir la clientèle, déceler les causes de mauvais fonctionnement et prescrire les réparations à effectuer. Il établit l'ordre de réparation et fixe en accord avec le chef d'atelier les délais de réparations, il surveille l'avancement des travaux. En contact avec la clientèle, il est chargé de certains travaux administratifs relevant de ses fonctions.

Technicien supérieur de maintenance informatique, électrotechnique, mécanographique, électrique, industrielle : diplôme d'une école professionnelle ou ayant une longue expérience pratique, doit posséder de bonnes notions de comptabilité. Il doit également faire preuve d'une grande faculté d'adaptation à l'évolution technologique. Il doit avoir une parfaite connaissance des équipements informatiques et de leurs principes de fonctionnement. Doit savoir parfaitement lire et interpréter un schéma de câblage interconnexion et utiliser tout type d'appareils de mesure électrique.

HUITIEME CATEGORIE

Les salariés de cette catégorie sont des agents de maîtrise administratifs, techniques, commerciaux qui sans exercer nécessairement de commandement sont capables d'exécuter

des travaux d'une technicité complexe d'une façon parfaite et peuvent exiger en outre d'excellentes connaissances, une part d'initiatives et de responsabilité.

Il doit en outre posséder des qualités morales et intellectuelles développées, le sens des responsabilités, la conscience professionnelle, l'esprit d'initiative et le sens du commandement :

- ✎ Comptable : il doit posséder une connaissance approfondie d'une partie de la comptabilité de l'entreprise. Il est capable de reproduire en comptabilité avec tous moyens mis à sa disposition les opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan, de collaborer à la confection de celui-ci. Il peut être chargé d'une section comptable et assurer l'intérim du chef comptable. Il a la charge de la balance générale.
- ✎ Responsable de service :
 - Responsable administratif et financier : employé chargé de la comptabilité analytique, de la tenue des journaux hebdomadaires, mensuels, trimestriels, entrées et cessions au prix de vente et au prix de revient. Il récapitule et ventile-les entrées et sorties des autres agences. Prépare les commandes.
 - Gestionnaire : il peut aussi être responsable de la gestion administrative de tout ou partie du personnel, dans une entreprise de moyenne importance.
 - Responsable ressources humaines : il doit connaître parfaitement la législation du travail et peut travailler sous le contrôle du chef d'entreprise ou du chef du personnel.
 - Responsable pédagogique en charge du suivi et de l'organisation des formations ou des études.
 - Responsable service commercial : capable d'animer et assister une équipe des vendeurs et démarcheurs. Il a la responsabilité du rendement de l'ensemble des agents de vente auquel il transmet les directives et surveille les applications. Il est sous les ordres du chef de secteur commercial. Il est garant de la politique commerciale de l'entreprise.
 - Chef de groupe d'un magasin à commerces multiples, ou chef de secteur de chaîne succursale.
 - Responsable achat / gestion de stock d'un magasin central de vente et distribution responsable de la gestion et du renouvellement des stocks.
- ✎ Contrôleur qualité Hygiène, sécurité et environnement.

- ✎ Chef d'atelier automobile, froid, électricité, informatique, matériel électrique, audiovisuel : assure seul la gestion et la rentabilité de son atelier. Doit savoir établir un budget prévisionnel et suivre les prévisions. Il assure également la gestion, la partie commerciale et technique de ce service.
- ✎ Ingénieur statisticien ;
- ✎ Technicien supérieur de laboratoire ;
- ✎ Radiologue ;
- ✎ Kinésithérapeute ;
- ✎ Infirmier diplômé d'état ;
- ✎ Sage femme ;
- ✎ Technicien de transit / logistique ;
- ✎ Ingénieur des métiers de maintenance :
 - Informaticien ;
 - Informaticien réseaux, logisticien (employé chargé de la ventilation & dispatching des matériels, travaillant dans divers chantiers) ;
 - Informaticien en télécommunication ;
 - Programmeur réseau local & internet ;
 - Infographiste.
- ✎ Chef de projet, développement.

NEUVIEME CATEGORIE

Les cadres dans cette catégorie doivent posséder une sérieuse formation commerciale, administrative, juridique, financière, ou technique. Ses connaissances peuvent être attestées par un diplôme d'enseignement supérieur confirmant un niveau habituellement reconnu, soit acquis avec des efforts de formation et une expérience professionnelle étendue. Il a des attributions d'études, de commandement et / ou de gestion. Il a habituellement pour mission de tirer la meilleur dynamique du personnel placé sous son autorité et à ce titre il peut contribuer à sa formation :

- ✎ Expert – comptable : il anime et dirige l'ensemble d'un service comptable à l'aide de tous les moyens humains et matériels mis à sa disposition. Il assure la bonne tenue des livres, la

passation régulière de tous les écritures, l'établissement de tout compte et toute balance. Il assure la correspondance avec les administrations, les fournisseurs, les clients. Etablit ou vérifie les déclarations de tous les reversements (cotisations sociales, ...). Vérifie les concordances bancaires et les comptes (banque, clients, fournisseurs). Assure la passation des écritures d'inventaire, la clôture des comptes, la balance générale, dresse le bilan, fait les déclarations fiscales. Effectue les analyses demandées par la direction.

- ✎ Chef ingénieur technique ;
- ✎ Chef ingénieur frigoriste, électronicien, électricien, mécanicien.
- ✎ Chef d'agence / centre/ base/ département ;
- ✎ Pharmacien, dentiste, médecin généraliste ;
- ✎ Contrôleur de gestion audit, auditeur, qualité.

DIXIEME CATEGORIE

Le cadre de cette catégorie doit posséder en plus des compétences de la catégorie précédente des qualités de conception, d'innovation, de décision, d'autorité pour remplir toutes fonctions de prévision, organisation, gestion et contrôle. Et par délégation explicite peuvent remplir effectivement les fonctions de direction :

- ✎ Directeur de service, de secteur, de filiale directement rattaché au directeur général :
Directeur administratif et financier, Directeur des ressources humaines, Directeur approvisionnement achat contrat, Directeur commercial...
- ✎ Médecin spécialiste.

ONZIEME CATEGORIE

Directeur général,

Directeur général délégué.

annexe 2

GRILLE DE SALAIRE

CATEGORIES	SALAIRES DE BASE
------------	------------------

1 ^{ère} CATEGORIE	63 393
1 ^{er} Echelon	64 410
2 ^{ème} Echelon	65 427
3 ^{ème} Echelon	66 444
4 ^{ème} Echelon	67 461
2 ^{ème} CATEGORIE	68 478
1 ^{er} Echelon	69 676
2 ^{ème} Echelon	70 874
3 ^{ème} Echelon	72 071
4 ^{ème} Echelon	73 269
3 ^{ème} CATEGORIE	74 467
1 ^{er} Echelon	75 665
2 ^{ème} Echelon	76 863
3 ^{ème} Echelon	78 060
4 ^{ème} Echelon	79 258
4 ^{ème} CATEGORIE	80 456
1 ^{er} Echelon	84 343
2 ^{ème} Echelon	88 230
3 ^{ème} Echelon	92 118
4 ^{ème} Echelon	96 005
5 ^{ème} CATEGORIE	99 008
1 ^{er} Echelon	102 189
2 ^{ème} Echelon	105 370
3 ^{ème} Echelon	108 550
4 ^{ème} Echelon	111 194
6 ^{ème} CATEGORIE	114 912

1 ^{er} Echelon	118 362
2 ^{ème} Echelon	
3 ^{ème} Echelon	121 811
4 ^{ème} Echelon	125 261
	128 710
7 ^{ème} CATEGORIE	132 160
1 ^{er} Echelon	139 328
2 ^{ème} Echelon	146 496
3 ^{ème} Echelon	153 664
4 ^{ème} Echelon	160 832
8 ^{ème} CATEGORIE	165 000
1 ^{er} Echelon	166 320
2 ^{ème} Echelon	167 640
3 ^{ème} Echelon	168 920
4 ^{ème} Echelon	170 280
9 ^{ème} CATEGORIE	171 600
10 ^{ème} CATEGORIE	212 300

N° 06 DU QUATRE AOUT DEUX MIL ONZE

Des minutes du Greffe du Tribunal du Travail de Brazzaville (République du Congo). Il est littéralement extrait ce qui suit :

Dépôt légal de la Convention Collective du Commerce ;

L'an deux mil onze ;

Et le Quatre Août ;

Au Greffe du Tribunal du Travail de Brazzaville et par devant Nous Maître Jean Baptiste SAMINOU, Greffier en Chef y demeurant soussigné :

Certifions avoir reçu ce jour de Mademoiselle GOUADI B KOUSSIAMA, Responsable Juridique ;

Trois exemplaires de la Convention Collective du Commerce ;

Acte de son dépôt lui en a été donné ;

De tout quoi, Nous avons dressé le présent acte de dépôt que nous avons signé seul, les jours mois et an susdits ;

SUIT LA SIGNATURE ;

POUR EXPEDITION CERTIFIEE CONFORME.

Annexe III

Réglementation du travail au Niger (Loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger)

TITRE III- Des conditions de travail

Section 3 : Du travail des enfants

Article 106 : Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation édictée par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées. Un décret fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article 107 : Les enfants âgés de quatorze (14) ans révolus peuvent effectuer des travaux légers. L'employeur est tenu d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail du ressort qui dispose d'un délai de huit (08) jours pour lui notifier son accord ou son désaccord éventuel.

En tout état de cause, sont interdites les pires formes de travail des enfants.

Sont considérées comme pires formes de travail des enfants :

1. toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés ;
2. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
3. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales y relatives ;
4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est sanctionné conformément aux dispositions du présent Code. La liste des travaux visés au présent article et les catégories d'entreprises interdites aux enfants, sont fixées par voie réglementaire.

Article 108 : L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis

Dame Hadijatou Mani Koraou c/ la République du Niger

Publisher	Economic Community of West African States (ECOWAS): Community Court of Justice
Publication Date	27 October 2008
Citation / Document Symbol	ECW/CCJ/JUD/06/08
Related Document	Hadijatou Mani Koraou v. The Republic of Niger
Cite as	<i>Dame Hadijatou Mani Koraou c. la République du Niger</i> , ECW/CCJ/JUD/06/08, Economic Community of West African States (ECOWAS): Community Court of Justice, 27 October 2008, available at: http://www.refworld.org/docid/491168d42.html [accessed 12 January 2016]
Disclaimer	This is not a UNHCR publication. UNHCR is not responsible for, nor does it necessarily endorse, its content. Any views expressed are solely those of the author or publisher and do not necessarily reflect those of UNHCR, the United Nations or its Member States.

LA COUR DE JUSTICE DE LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE DES ETATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST (CEDEAO)

ROLE GENERAL No. EOW/CCJ/APP/08/08

ARRET No. ECW/CCJ/JUD/06/08
Du 27 octobre 2008

DAME HADIJATOU MANI KORAOU, Requérante Comparante

ayant pour Conseils la SPCA Chaïbou - Nanzij
(Société Civile Professionnelle d'Avocats)
avocats près la Cour d'Appel de Niamey (NIGER)
assistée de Madame Hélène DUFFY, Directrice Juridique
et de Monsieur Ibrahim Kane, Conseiller Juridique Principal à Inter Rights - London

CONTRE

LA REPUBLIQUE DU NIGER, Défenderesse

représentée par Me Mossi Boubacar et Collaborateurs
avocats à la Cour - Niamey (NIGER)

La Cour de Justice de la CEDEAO siégeant à Niamey (République du Niger) et ainsi composée :

1. Hon. Juge Aminata Mallé SANOGO, PRESIDENTE
2. Hon. Juge Awa Daboya NANA, MEMBRE
3. Hon. Juge El- Mansour TALL, MEMBRE

Assistés de Me Athanase ATTANON, GREFFIER

ARRET DE LA COUR

1. La requérante, dame Hadijatou Mani Koraou, de nationalité nigérienne, est citoyenne de la Communauté CEDEAO.
2. La requérante, comparante, est sans emploi, et domiciliée au village de Louhoudou, dans le département de Konni. Elle a pour Conseils, Maître Abdourahaman Chaïbou, de la Société Civile et Professionnelle d'Avocats (SCPA) Chaïbou - Nanzir, Avocats à la Cour d'Appel de Niamey (Rép. Niger) assistée de Madame Hélène DUFFY et Monsieur Ibrahim Kane de Inter Rights (London).
3. La défenderesse, la République du Niger, est un Etat-Membre de la Communauté CEDEAO.
4. La défenderesse est représentée par Maître Mossi Boubacar et Collaborateurs, Avocats à la Cour d'Appel de Niamey (Rép. Niger).
5. La requérante fait grief à la défenderesse d'avoir violé ses droits fondamentaux de l'Homme ; elle demande à la Cour de constater cette violation et de sanctionner la défenderesse.
6. La défenderesse a soulevé des exceptions préliminaires d'irrecevabilité de la requête.
7. La Cour a décidé de joindre les exceptions au fond, conformément à l'article 87. al.5 de son Règlement de Procédure.

EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

8. En 1996, alors qu'elle n'avait que douze (12) ans, la requérante, dame Hadijatou Mani Koraou, de coutume Bouzou a été vendue par le chef de la Tribu Kenouar au Sieur El Hadj

Souleymane Naroua, de coutume Haoussa âgé de 46 ans, pour la somme de deux cent quarante mille (240.000) francs CFA.

9. Cette transaction est intervenue au titre de la «Wahiya», une pratique en cours en République du Niger, consistant à acquérir une jeune fille, généralement de condition servile, pour servir à la fois de domestique et de concubine. La femme esclave que l'on achète dans ces conditions est appelée «Sadaka» ou la cinquième épouse c'est-à-dire une femme en dehors de celles légalement mariées et dont le nombre ne peut excéder quatre (4) conformément aux Recommandations de l'Islam.

10. La «Sadaka», en général, exécute les travaux domestiques et s'occupe du service du «maître». Celui-ci peut, à tout moment, de jour comme de nuit, avoir avec elle des relations sexuelles.

11. Un jour, alors qu'elle se trouvait dans le champ de son maître en train de travailler, celui-ci vint la surprendre et abusa d'elle. Ce premier acte sexuel forcé lui fut imposé dans ces conditions alors qu'elle avait encore moins de 13 ans. La requérante fut ainsi souvent victime d'actes de violence de la part de son maître, en cas d'insoumission réelle ou supposée.

12. Pendant environ neuf (9) ans, Hadijatou Mani Koraou a servi au domicile de El Hadj Souleymane Naroua, en exécutant toutes sortes de tâches domestiques et en servant de concubine à celui-ci. De ces relations avec son maître, sont nés quatre (04) enfants dont deux (02) ont survécu.

13. Le 18 août 2005, El Hadj Souleymane Naroua délivra à Hadijatou Mani Koraou un certificat d'affranchissement (esclave) ; cet acte a été signé par la bénéficiaire, le maître et contresigné par le chef de village qui y a apposé son cachet.

14. Suite à cet acte d'affranchissement, la requérante décide de quitter le domicile de celui qui fut naguère son maître. Ce dernier lui oppose un refus, motif pris de ce qu'elle est et demeure son épouse. Néanmoins, sous prétexte de rendre visite à sa mère malade, Hadijatou Mani Koraou partit définitivement du domicile de El Hadj Souleymane Naroua.

15. Le 14 février 2006, Hadijatou Mani Koraou saisit le tribunal civil et coutumier de Konni pour faire valoir son désir de recouvrer sa liberté totale et d'aller vivre sa vie ailleurs.

16. Sur cette requête, le tribunal civil et coutumier de Konni, par jugement No 06 du 20 mars 2006, constate «qu'il n'y a jamais eu mariage à proprement parler entre la demanderesse et El Hadj Souleymane Naroua, parce qu'il n'y a jamais eu paiement de la dot ni célébration

religieuse du mariage et que Hadijatou Mani Koraou demeure libre de refaire sa vie avec la personne de son choix».

17. El Hadj Souleymane Naroua interjette appel de ce jugement du tribunal civil et coutumier de Konni, devant le Tribunal de Grande Instance de Konni qui, par décision N° 30 rendue le 16 juin 2006, infirme le jugement attaqué.

18. La requérante se pourvoit en cassation devant la Chambre Judiciaire de la Cour Suprême de Niamey, en sollicitant «l'application de la loi contre l'esclavage et les pratiques esclavagistes».

19. Le 28 décembre 2006, la juridiction suprême, par Arrêt N° 06/06/cout. Casse et annule la décision d'appel du Tribunal de Grande Instance de Konni, au motif de violation de l'article 5 alinéa 4 de la loi 2004 - 50 du 22 juillet 2004 sur l'Organisation Judiciaire au Niger, sans se prononcer sur la question du statut d'esclave de Hadijatou Mani Koraou. L'affaire fut renvoyée devant la même juridiction, autrement composée, pour réexamen.

20. Avant l'issue de la procédure, Hadijatou Mani Koraou qui, entre temps, était revenue dans sa famille paternelle, contracte mariage avec le sieur Ladan Rabo.

21. Ayant appris le mariage de la requérante avec le sieur Ladan Rabo, El Hadj Souleymane Naroua dépose le 11 janvier 2007 une plainte pour bigamie contre elle, devant la Brigade de Gendarmerie de Konni, qui dresse procès-verbal et le transmet au Procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance de Konni.

22. Par jugement N° 107 du 02 mai 2007, la formation correctionnelle du Tribunal de Grande Instance de Konni condamne dame Hadijatou Mani Koraou, son frère Koraou Mani et Ladan Rabo, à six (06) mois d'emprisonnement ferme et une amende de 50.000 F CFA, chacun, en application de l'article 290 du code pénal nigérien réprimant le délit de bigamie ; en outre un mandat d'arrêt fut décerné contre eux.

23. Le même jour, Hadijatou Mani Koraou interjette appel dudit jugement ; en dépit de cela, le 9 mai 2007, Hadijatou Mani Koraou et son frère Koraou Mani sont écroués à la Maison d'Arrêt de Konni en exécution du mandat d'arrêt décerné contre eux.

24. Le 17 mai 2007, alors que Hadijatou Mani Koraou était encore en détention, la Société Civile Professionnelle d'Avocats CHAIBOU-NANZIR, son Conseil, dépose auprès du Procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance de Konni, une plainte contre Souleymane Naroua, pour crime et délit d'esclavage en visant l'article 270.2 et .3 du code

pénal nigérien, tel que modifié par la Loi N° 2003- 025 du 13 Juin 2003. L'instruction de cette affaire suit son cours sous le numéro R.P. 22, R.I. 53.

25. Parallèlement à la procédure pénale, le Tribunal de Grande Instance de Konni, en statuant sur le renvoi après cassation de la Cour Suprême, par décision N° 15 du 6 avril 2007 : «fait droit à l'action en divorce de Hadijatou Mani Koraou; ...dit qu'elle observera un délai de viduité de trois (03) mois avant tout remariage».

26. El Hadj Souleymane Naroua se pourvoit en cassation contre cette dernière décision.

27. Le 9 juillet 2007, la Chambre Correctionnelle de la Cour d'Appel de Niamey, statuant sur l'appel interjeté par Hadijatou Mani Koraou contre la décision du Tribunal Correctionnel, «ordonne en avant-dire-droit la mise en liberté provisoire de celle-ci ainsi que de son frère, ordonne la main levée d'office du mandat d'arrêt décerné contre Ladan Rabo, et surseoit à statuer au fond en attendant une décision définitive du juge des divorces».

28. Le 14 septembre 2007, Hadijatou Mani Koraou saisit La Cour de Justice de la Communauté, CEDEAO sur le fondement des articles 9.4 et 10. d) du Protocole Additionnel A/SP.1/01/05 du 19 janvier 2005 portant amendement du Protocole A/P. 1/7/91 du 06 juillet 1991 relatifs à la Cour, aux fins de :

- a) Condamner la République du Niger pour violation des articles 1, 2, 3, 5, 6 et 18(3) de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples ;
- b) Requérir des Autorités Nigériennes qu'elles introduisent une nouvelle législation qui protège effectivement les femmes contre les coutumes discriminatoires en matière de mariage et de divorce ;
- c) Demander aux Autorités Nigériennes de réviser la législation relative aux Cours et Tribunaux de manière à ce que la justice puisse jouer pleinement son rôle de gardienne des droits des personnes qui sont victimes de la pratique de l'esclavage ;
- d) Exiger de la République du Niger qu'elle abolisse les coutumes et pratiques néfastes et fondées sur l'idée d'infériorité de la femme ;
- e) Accorder à Hadijatou Mani Koraou une juste réparation du préjudice qu'elle a subi pendant ses 9 années de captivité ;

29. La défenderesse a soulevé des exceptions d'irrecevabilité pour dire que :

- a. La requête n'est pas recevable, pour défaut d'épuisement des voies de recours internes ;
- b. La requête n'est pas recevable, du fait que l'affaire portée devant la Cour de Céans est encore pendante devant les Juridictions Nationales Nigériennes.

30. La Cour de Justice de la CEDEAO, en application de Part. 87 al.5 de son Règlement de Procédure, a joint les exceptions préliminaires au fond, pour statuer par un seul et même arrêt.

31. A l'audience du 24 janvier 2008, prévue pour l'audition des parties, le Conseil de la requérante, invoquant l'état d'impécuniosité de celle-ci et la nécessité d'entendre des témoins résidant au Niger et dont les frais de déplacement à Abuja paraissent hors de portée de la bourse de la requérante, a sollicité le transfert de la session de la Cour à Niamey ou en tout autre lieu en République du Niger.

32. Le Conseil de la défenderesse a fait observer «qu'il ne voyait pas d'inconvénient pour la tenue de la session hors le siège de la Cour» mais a toutefois attiré l'attention de celle-ci «sur un effet médiatique négatif et une politisation éventuelle du procès avant de conclure à l'inutilité d'une telle session au Niger».

33. Par décision avant-dire-droit No. ECW/CCJ/APP/08/08 du 24 janvier 2008 la Cour a ordonné la tenue de la session à Niamey en application de l'art. 26 du Protocole de 1991.

34. À l'audience du 07 avril 2008 à Niamey, les parties ont comparu ainsi que leurs témoins.

EXAMEN DES MOYENS DES PARTIES

SUR LES EXCEPTIONS PRELIMINAIRES

35. La République du Niger a soulevé in limine litis l'irrecevabilité de la requête aux motifs d'une part du non-épuisement des voies de recours internes, d'autre part du fait que l'affaire portée devant la Cour de Justice de la CEDEAO, est encore pendante devant les juridictions nationales nigériennes.

SUR LE NON-EPUISEMENT DES VOIES DE RECOURS INTERNES

36. Tout en reconnaissant que la condition d'épuisement des voies de recours internes ne figure pas parmi les conditions de recevabilité des cas de violation des droits de l'Homme devant la Cour de Justice de la CEDEAO, la République du Niger considère cette absence comme une lacune que la pratique de la Cour devrait combler.

37. Par ailleurs, le Conseil de la défenderesse a ajouté que c'est la règle de l'épuisement des voies de recours internes qui permet de dire, si un État protège assez ou pas assez les droits de l'Homme sur son Territoire ; puis il a fait observer que la protection des droits de l'Homme par les mécanismes internationaux, est une protection subsidiaire, qui n'intervient que si un État, au plan national a manqué à son devoir d'assurer le respect de ces droits.

38. Ensuite, en se référant à l'art. 4(g) du Traité Révisé de la CEDEAO, [*illisible*] que la Court de Justice de la CEDEAO doit appliquer l'article 56 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples pour pallier le silence des textes régissant la Cour, notamment en ce qui concerne l'épuisement préalable des voies de recours internes.

39. S'il est constant que la protection des droits de l'Homme par les mécanismes internationaux est une protection subsidiaire, il n'en demeure pas moins que cette subsidiarité connaît depuis quelque temps une évolution remarquable qui se traduit par une interprétation très souple de la règle de l'épuisement des voies de recours internes ; c'est d'ailleurs ce que disait la Cour Européenne des Droits de l'Homme dans son arrêt De Wilde, Ooms et Versyp c/ la Belgique du 18 juin 1971 lorsque celle-ci a jugé que «conformément à l'évolution de la pratique internationale, les États peuvent bien renoncer au bénéfice de la règle de l'épuisement des voies de recours internes».

40. Le législateur communautaire CEDEAO s'est sans doute conformé à cet appel en ne faisant pas de la règle d'épuisement préalable des voies de recours internes, une condition de recevabilité devant la Cour ; le renoncement à une telle règle s'impose à tous les États Membres de la CEDEAO et la République du Niger ne saurait s'y soustraire.

41. D'autre part, en affirmant à l'article 4(g) du Traité Révisé que «les États Membres de la CEDEAO adhèrent aux principes fondamentaux de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples», le législateur communautaire a voulu tout simplement intégrer cet instrument dans le droit applicable devant la Cour de Justice de la CEDEAO.

42. L'adhésion de la Communauté aux principes de la Charte signifie que même en l'absence d'instruments juridiques de la CEDEAO relatifs aux droits de l'homme, la Cour assure la protection des droits énoncés dans la Charte sans pour autant procéder de la même manière que la Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.

43. En effet, de l'interprétation de l'article 4(g) du Traité Révisé, l'on ne saurait déduire que les modalités de protection et de promotion des droits de l'homme par la Cour doivent être celles prévues dans la Charte.

44. Une distinction doit être faite entre l'énoncé des principes fondamentaux de la Charte (première partie) et les modalités de mise en œuvre de ces droits (deuxième partie). Ces modalités comprennent la création de la Commission (art. 30), sa composition (art. 31 à 41), son fonctionnement (art. 42 à 45) et la procédure à suivre devant elle (art. 46 à 59} ; tandis que le Traité Révisé de la CEDEAO a de son côté prévu d'autres mécanismes de mise en œuvre de ces mêmes principes fondamentaux par la Cour de Justice de la CEDEAO.

45. En définitive, il n'y a donc pas lieu de considérer l'absence d'épuisement préalable des voies de recours internes comme une lacune que la pratique de la Cour de Justice de la Communauté doit combler ; car celle-ci ne saurait, sans violer les droits des individus, leur imposer des conditions et des formalités plus lourdes que celles prévues par les textes communautaires.

46. La défenderesse, en faisant la genèse de l'ensemble des recours exercés devant les juridictions nationales nigériennes, a relevé que le 14 février 2006 la requérante a saisi le tribunal civil et coutumier de Konni d'une action en divorce ; que ce tribunal a fait droit à sa demande ; que suite à l'appel interjeté, le jugement a été infirmé ; que la décision infirmative rendue en appel a été cassée et annulée par la Cour Suprême ; que la décision rendue après cassation avec renvoi a donné raison à la requérante ; un second pourvoi a été formé par le défendeur contre cette dernière décision et la juridiction suprême n'a pas encore vidé sa saisine.

47. La défenderesse a ajouté que le 11 janvier 2007 une procédure pénale a été initiée contre la requérante ; que le jugement correctionnel de condamnation de la requérante et de ses co-prévenus, rendu le 02 mai 2007 a fait l'objet d'appel, et que la Cour d'Appel de Niamey, après avoir ordonné la mise en liberté provisoire de la requérante et de son frère, a ajourné le procès en attendant l'issue définitive de la procédure civile.

48. En l'espèce, dame Hadijatou Mani Koraou qui a déjà saisi les juridictions nationales, est-elle fondée à saisir la Cour de Justice de la CEDEAO alors même que celles-ci n'ont pas encore vidé leur saisine ?

49. Aux termes des dispositions de l'article 10 d. ii du Protocole Additionnel A/SP.1/01/05 relatif à la Cour de Justice de la CEDEAO :

- i. «peuvent saisir la Cour.... toute personne victime de violation des droits de l'homme ;
- ii. la demande soumise à cet effet...ne sera pas portée devant la Cour de Justice de la Communauté lorsqu'elle a déjà été portée devant une autre Cour Internationale Compétente».

D'où il s'en suit que la règle de l'épuisement préalable des voies de recours internes n'est pas d'application devant la Cour.

50. Ces dispositions visent essentiellement à empêcher les individus d'abuser des possibilités de recours qui leur sont offertes, et qu'une affaire soit examinée en même temps par plusieurs organes ; voir : COHEN - JONATHAN in «La Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales», Economica, Paris 1989 page 143 où il est écrit justement que cette condition a été expressément posée pour «exclure le cumul de procédures internationales».

51. A l'origine de cette condition, prévue dans tous les mécanismes internationaux d'enquêtes ou de règlements (art. 35.2.b de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, art. 56.7 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples: article 46.c. de la Convention Américaine des Droits de l'Homme, art. 5. 2. a) du premier Protocole facultatif relatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques), se trouve l'idée d'éviter qu'une même affaire ne soit portée devant plusieurs organes internationaux.

52. Mais l'interprétation de cette règle a révélé, comme le fait remarquer Stefan TRECHSEL dans *Die europäische Menschenrechts-konvention, ihr Schutz der persönlichen Freiheit und die schweizerischen Strafprozessrechte*, Stämpfli Bern, 1974, pp. 125 qu'elle «ne se limite pas au «non bis in idem», mais couvre également le cas de litispendance, puisqu'il suffit que la requête ait été portée, en substance, à une autre instance internationale. Il s'agit donc, d'une part, d'éviter le parallélisme de plusieurs procédures internationales et d'autre part, d'éviter tout conflit entre diverses instances internationales ; en effet, il n'existe aucun ordre hiérarchique entre ces dernières et il s'en suit qu'aucune d'entre elles ne serait compétente pour réviser, en fait, la décision d'une autre instance internationale».

53. Par conséquent, le législateur communautaire CEDEAO, en disposant comme il l'a fait à l'article 10 d. ii du Protocole Additionnel, entend rester dans les limites strictes de ce que la pratique internationale a cru bon devoir respecter. Il n'appartient donc pas à la Cour de céans

d'ajouter au Protocole Additionnel des conditions non prévues par les textes. En définitive et pour toutes ces raisons, les exceptions soulevées par la défenderesse ne sauraient prospérer.

SUR LA QUALITE A AGIR DE LA REQUERANTE

54. La défenderesse en dernier argumentaire et dans son mémoire en duplique du 09 avril 2008 a soulevé le défaut de qualité à agir de la requérante. Elle a exposé que dame Hadijatou Mani Koraou étant une wahiya affranchie au moment de sa requête, n'était donc plus une esclave ; qu'à ce titre, elle est sortie de sa condition de servilité ; qu'elle aurait pu agir avant son affranchissement ; mais que ne l'ayant pas fait, son action est devenue inopérante et doit être déclarée irrecevable pour défaut de qualité à agir.

55. Cette exception, soulevée tardivement doit être déclarée irrecevable. Au surplus au regard des dispositions des articles 9.4 et 10.d de son Protocole Additionnel : «la Cour est compétente pour connaître des cas de violation des droits de l'homme dans tout État Membre ; peuvent saisir la Cour..., toute personne victime de violation des droits de l'homme».

56. Il est à souligner que les droits de l'Homme étant des droits inhérents à la personne humaine, ils sont «inaliénables, imprescriptibles et sacrés» et ne peuvent donc souffrir d'aucune limitation quelconque. En conséquence la Cour déclare dame Hadijatou Mani Koraou recevable à la forme, en son action.

SUR LES MOYENS QUANT AU FOND

57. La requérante a exposé plusieurs moyens d'allégations de violations de ses droits ; en premier lieu elle a exposé que la défenderesse n'a pas pris les mesures nécessaires pour garantir à ses citoyens, les droits et libertés proclamés dans la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, violant ainsi l'article 1er de ladite Charte ; elle a affirmé que cette violation découle des autres violations contenues dans ses autres moyens soulevés devant la Cour de céans, dans la mesure où l'article 1er de ladite Charte Africaine confère un caractère obligatoire pour les États de faire respecter ces droits ; qu'aux termes de cet article 1er «les États Membres reconnaissent les droits, devoirs et libertés énoncés dans cette Charte et s'engagent à adopter des mesures législatives ou autres pour les appliquer...».

58. La requérante a ajouté que selon la législation nigérienne, «la République du Niger est un État de droit ; elle assure à tous l'égalité devant la loi, sans distinction de sexe, d'origine sociale, raciale, ethnique ou religieuse....» (Constitution de 1996 art. 11). «Nul ne sera soumis à la torture, ni à des sévices ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (Constitution de

1996 art. 12); «Tout individu... qui se rendrait coupable d'actes de tortures, ou de traitements cruels, inhumains ou dégradants... sera puni conformément à la loi» (art. 14 des Constitutions de 1989 et 1992).

59. La requérante a fait valoir que malgré l'existence de cette législation, elle a subi une discrimination fondée sur le sexe et sur sa condition sociale parce qu'elle a été maintenue en esclavage depuis près de 9 ans ; qu'après son affranchissement elle n'a pas pu jouir de sa liberté malgré ses réclamations en justice, qu'elle a fait l'objet de détention et que toutes ces actions ont contribué à la priver de ses droits fondamentaux ; elle a sollicité par conséquent la condamnation de la défenderesse pour violation des différents articles visés dans la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, et exiger l'adoption de législations nouvelles plus protectrices des droits des femmes contre les coutumes discriminatoires.

60. La Cour sur ce 1er moyen de la requérante affirme qu'elle n'a pas pour rôle d'examiner les législations des États Membres de la Communauté in abstracto, mais plutôt d'assurer la protection des droits des individus lorsque ceux-ci sont victimes de violations de ces droits qui leur sont reconnus, et ce, par l'examen des cas concrets présentés devant elle.

La Cour précise qu'un tel examen relève d'autres mécanismes, en l'occurrence le contrôle des situations par pays, les rapports périodiques tels que prévus par certains instruments internationaux dont l'article 62 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples qui dispose que :«chaque État partie s'engage à présenter tous les deux an., un rapport sur les mesures d'ordre législatif ou autres, prises en vue de donner effet aux droits et libertés reconnus et garantis dans la présents Charte».

61. À cet égard, la Cour note que de tels examens ont déjà eu lieu, notamment, devant le Comité des Droits de l'Homme et le Comité des Droits de l'Enfant des Nations Unies, à l'égard de la République du Niger, et assortis de Recommandations.

Par conséquent, la Cour déclare qu'elle ne saurait outrepasser sa compétence principale qui est de connaître des cas concrets de violations des droits de l'Homme et de les sanctionner s'il y a lieu.

SUR LA DISCRIMINATION

62. La requérante a soutenu qu'elle est victime de discrimination fondée sur le sexe et sur sa condition sociale, en violation des articles 2 et 18(3) de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples ; elle a ajouté qu'elle n'a pas bénéficié d'une égale protection de la loi

et devant la loi comme le dispose l'article 3 de ladite Charte. Elle a précisé que la Sadaka ou le fait de vendre une femme à un homme pour lui servir de concubine est une pratique qui ne touche que les femmes et constitue donc une discrimination liée au sexe ; qu'en outre le fait pour elle de ne pouvoir consentir librement au mariage, ni de divorcer sont autant de discriminations liées à son origine sociale.

63. Il ressort du témoignage du sieur Djouldé Laya, sociologue, cité par la défenderesse à l'audience du mardi, 8 avril 2008 à Niamey ce qui suit : «dans le cas de la femme wahiya, on ne dit pas qu'elle est affranchie, puisque c'est une esclave ; donc elle est la propriété de quelqu'un ; le système de wahiya, ou 5ème épouse, est un système qui a été mis au point par les esclavagistes ; ... je considère que la femme ne sort pas de son état de wahiya ; ...c'est un système qui permet de faire passer les femmes d'un statut à un autre, ce qui veut dire que l'esclavage continue d'ailleurs, parce qu'il faut encore attraper des femmes: il faut faire la guerre, il faut acheter...».

64. La Cour après examen de l'ensemble des moyens de la requérante tirés de la discrimination, de l'égalité devant la loi, ainsi que d'une égale protection de la loi retient comme le souligne Frédéric Sudre dans son ouvrage : le droit international et européen des droits de l'homme : éd. 2005, page 259 : «le principe de la non-discrimination est un principe tiré du postulat général de l'égalité selon lequel «tous les êtres humains naissent libres et égaux en droit et en dignité» (article 1er de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948). C'est ce principe qui permet de définir le domaine de l'égalité.

65. Selon les textes invoqués par la requérante toute discrimination fondée sur la race, l'ethnie, le sexe, la religion, l'origine sociale, est interdite et constitue une violation des droits de l'Homme reconnus par les différentes Constitutions de la République du Niger (1989, 1992 et 1996) ainsi que les dispositions du code pénal nigérien qui consacrent les mêmes principes protecteurs.

En l'espèce, pour déterminer si la requérante a été discriminée ou non, il convient d'analyser la pratique de la wahiya ou de la sadaka telle que les témoins l'ont décrite pour savoir si d'une part, toutes les femmes ont les mêmes droits dans le mariage et d'autre part, si l'homme et la femme ont les mêmes aptitudes à jouir des droits et libertés proclamés dans les instruments internationaux ratifiés par la défenderesse.

66. La Cour note qu'en République du Niger, la célébration du mariage se constate par le paiement de la dot, le consentement de la femme et la consécration par une cérémonie

religieuse ; dans le cas d'espèce, la Cour relève que le Sieur El Hadj Souleymane Naroua ancien maître de la requérante s'est refusé à se conformer à ces obligations ou conditions du mariage avec l'intéressée.

En effet, le témoin Halidou Danda, agriculteur et éleveur cité par la requérante a déclaré à l'audience du lundi 07 avril 2008: «le Préfet nous a convoqués à son cabinet pour nous dire qu'il a reçu un papier de Niamey qui dit qu'on doit remettre à El Hadj Souleymane Naroua sa femme ; le Préfet lui a demandé : est-ce que vous voulez la remarier, puisque vous l'avez affranchie ? si c'est ça amenez la cola on va faire le mariage ; El Hadj Souleymane Naroua a dit : non ! je ne peux pas la marier, puisque c'est Dieu qui me l'a déjà, mariée».

67. Par ailleurs, le témoin Almou Wangara, cultivateur, cité par la requérante a déclaré : «lorsqu'on a demandé à l'ancien maître de Hadijatou d'amener la dot, il a dit que c'est Dieu qui lui a donné la femme et on va lui demander de l'argent pour la dot ! le Préfet a dit à l'ancien maître : «puisque cette femme tu l'as déjà affranchie, ce qu'il y a lieu de faire c'est de donner la dot, on va la supplier pour qu'elle accepte le mariage ; l'ancien maître s'est levé pour dire : non, comment ! je vais acheter une femme et on va me réclamer la dot ? ... après cette réaction le Préfet a dit : écoutez, moi je ne peux rien faire, il faut vous en aller».

68. La Cour retient ainsi donc que convoqué chez l'autorité administrative en l'occurrence le Préfet, l'ancien maître de la requérante s'est refusé non seulement à accomplir les formalités de mariage avec elle, mais encore à lui rendre sa liberté, malgré le certificat d'affranchissement.

69. En République du Niger, la célébration du mariage se constate par le paiement de la dot et la tenue obligatoire d'une cérémonie religieuse. Or, en l'espèce El Hadj Souleymane Naroua, n'a accompli aucune des exigences coutumières ou civiles à l'égard de la requérante.

70. En outre, la Cour retient que dans la famille de son ancien maître, la requérante faisait l'objet de traitements différenciés par rapport aux épouses de l'intéressé.

71. La Cour relève que si le grief tiré de la discrimination, que la requérante soulève pour la première fois devant elle est constitué, cette violation n'est pas imputable à la République du Niger puisqu'elle émane plutôt de El Hadj Souleymane Naroua qui n'est pas partie à la présente procédure. Par conséquent, la Cour conclut que ce moyen est inopérant.

LA REQUERANTE A-T-ELLE ETE TENUE EN ESCLAVAGE?

72. La requérante fait grief à la défenderesse d'être tenue en esclavage en violation de l'article 5 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples ainsi que d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme, lesquels édictent une interdiction absolue de l'esclavage. Elle a déclaré être née de parents ayant eux mêmes le statut d'esclaves, et qu'elle a toujours été traitée comme telle sous le toit de son ancien maître El Hadj Souleymane Naroua.

73. La défenderesse quant à elle a réfuté le motif de l'esclavage et a soutenu que la requérante, de condition servile certes, était l'épouse de El Hadj Souleymane Naroua, avec qui elle a vécu avec plus ou moins de bonheur comme dans tous les couples.

74. L'esclavage, aux termes de l'article 1er de la Convention de Genève de 1926 «est l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux».

«La traite des esclaves comprend tout acte de capture, d'acquisition ou de cession d'un individu en vue de le réduire en esclavage; tout acte d'acquisition d'un esclave en vue de le vendre ou de l'échanger ; tout acte de cession par vente ou échange d'un esclave acquis en vue d'être vendu ou échangé, ainsi que, en général tout acte de commerce ou de transport d'esclaves.»

75. L'esclavage ainsi défini est considéré comme une violation grave de la dignité humaine et est formellement interdit par tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme. D'autres instruments tels que la Convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (art. 4 para. 1), la Convention Américaine des Droits de l'Homme (art. 6) et le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (art. 8 para.1.2 ratifié par la République du Niger) font de l'interdiction de l'esclavage un droit intangible, c'est-à-dire un droit absolu et indérogeable. De même, le code pénal nigérien tel que modifié par la Loi No 2003-025 du 13 juin 2003 en son article 270.1 à 5, définit et réprime le crime et le délit d'esclavage.

76. De tout ce qui précède, il est constant que dame Hadijatou Mani Koraou a été cédée à l'âge de douze (12) ans à titre onéreux par El hadji Ghousmane Abdourahmane pour la somme de deux cent quarante mille (240.000) F CFA à El Hadj Souleymane Naroua ; a été conduite au domicile de l'acquéreur ; a subi pendant près d'une décennie de nombreuses pressions psychologiques caractérisées par la soumission, l'exploitation sexuelle, les corvées ménagères et champêtres, les violences physiques, les insultes, les humiliations et le contrôle

permanent des ses mouvements par son acquéreur qui lui délivre, le 18 août 2005, un document libellé «certificat d'affranchissement (d'esclave)» et mentionnant qu'à partir de la date de signature dudit acte «elle (la requérante) est libre et n'est l'esclave de personne».

77. Ces éléments caractérisent la situation de servilité de la requérante et font ressortir tous les indicateurs de la définition de l'esclavage contenus dans l'article 1er de la Convention de Genève de 1926 et telle qu'interprétée par la Chambre d'Appel du Tribunal Pénal International pour l'ex-Yougoslavie (TPIY), dans l'Affaire Ministère public c/ Dragoljub Kunarac, Radomir Kovac et Vukovic Zoran, Arrêt du 12 juin 2002, IT-96-23&23/1 paragraphe 119. Selon cette jurisprudence, en plus de l'exercice des attributs du droit de propriété qui caractérisent la notion d'esclavage, celle-ci : «dépend aussi de facteurs ou indices de réduction en esclavage, notamment, du contrôle des mouvements de quelqu'un, du contrôle de l'environnement physique et psychologique, des mesures prises pour empêcher ou décourager la fuite, l'usage de la force ou de la menace de l'usage de la force, la durée, l'affirmation de l'exclusivité, l'assujettissement à des traitements cruels ou à des mauvais traitements, le contrôle de la sexualité et le travail forcé».

78. La défenderesse, tout en reconnaissant la survivance de l'esclavage, a fait observer que cette pratique est devenue plus discrète, et confinée dans des cercles sociaux très restreints. Elle a soutenu que la requérante était plutôt l'épouse de El Hadj Souleymane Naroua avec qui elle a vécu dans le lien du mariage avec plus ou moins de bonheur comme dans tous les ménages jusqu'en 2005, et que de leur union sont nés des enfants.

79. La Cour ne saurait admettre un tel argumentaire, car il est aujourd'hui bien établi que : «l'esclavage peut exister sans qu'il y ait torture ; même bien nourri, bien vêtu et confortablement logé, un esclave reste un esclave s'il est illégalement privé de sa liberté par la force ou par la contrainte. On pourrait éliminer toute preuve de mauvais traitement, oublier la faim, les coups et autres actes de cruauté, le fait reconnu de l'esclavage c'est-à-dire du travail obligatoire sans contrepartie demeurerait. Il n'y a pas d'esclavage bienveillant. Même tempérée par un traitement humain la servitude involontaire reste de l'esclavage. Et la question de savoir la nature du lien entre l'accusé et la victime est essentielle». cf. jugement du 3 novembre 1947, in *Trials of Major War Criminals Before the Nuremberg Military Tribunals under Control Council Law N° 10*, vol. 5, 1997, page 958 cité par le Tribunal Pénal International pour l'ex-Yougoslavie dans l'Aff. États-Unis c/ Oswald Pohl et consorts.

80. La Cour retient dans le cas d'espèce qu'au delà des actes matériels bien constitués, l'élément moral de la réduction en esclavage réside, en outre, dans l'intention de El Hadj Souleymane Naroua d'exercer sur la requérante les attributs du droit de propriété, et ce, même après Pacte d'affranchissement. Par conséquent, il ne fait aucun doute que la requérante, Hadijatou Mani Koraou, a été tenue en esclavage ; pendant près de neuf (09) ans en violation de l'interdiction légale de cette pratique.

81. Dans le droit pénal nigérien, tout comme il ressort des instruments internationaux, l'interdiction et la répression de l'esclavage sont absolues et d'ordre public. Comme l'a affirmé la Cour Internationale de Justice, dans l'Arrêt Barcelona Traction (5 Février 1970 C.I.J) «la mise hors la loi de l'esclavage est une obligation erga omnes qui s'impose à tous les organes de l'État».

82. Par conséquent, le juge national saisi d'une affaire relative à l'état des personnes, comme ce fut le cas de dame Hadijatou Mani Koraou devant le tribunal de grande instance de Konni, doit lorsque l'affaire laisse apparaître un fait de servitude, soulever d'office ce cas de servitude et entamer la procédure de répression.

83. En conclusion, sur ce point, la Cour relève que le juge national nigérien saisi de l'action de dame Hadijatou Mani Koraou c/ le Sieur El Hadj Souleymane Naroua, au lieu de dénoncer d'office le statut d'esclave de la requérante comme étant une violation de l'article 270.1 à 5 du code pénal nigérien tel que modifié par la loi N° 2003-025 du 13 juin 2003, a plutôt affirmé que «le mariage d'un homme libre avec une femme esclave est licite, dès lors qu'il n'a pas les moyens d'épouser une femme libre et s'il craint de tomber dans la fornication...».

84. La Cour estime que reconnaître ainsi le statut d'esclave de dame Hadijatou Mani Koraou sans dénoncer cette situation est une forme d'acceptation, ou du moins, de tolérance de ce crime ou de ce délit que le juge nigérien avait l'obligation de faire poursuivre pénalement ou de sanctionner le cas échéant.

85. La Cour en outre considère que la situation d'esclave de la requérante, même si elle émane d'un particulier agissant dans un contexte prétendument coutumier ou individuel, lui ouvrirait droit à une protection par les autorités de la République du Niger, qu'elles soient administratives ou judiciaires. Qu'en conséquence, la défenderesse, devient responsable tant en droit international, que national de toute forme de violation des droits de l'Homme de la requérante fondées sur

l'esclavage du fait de la tolérance, de la passivité, de l'inaction, de l'abstention de ces mêmes autorités face à cette pratique.

86. En définitive, en omettant de soulever d'office une interdiction d'ordre public et de prendre ou faire prendre les mesures adéquates pour en assurer la répression, le juge national nigérien n'a pas assumé sa mission de protection des droits de Hadijatou Mani Koraou et a de ce fait engagé la responsabilité de la défenderesse au même titre que l'autorité administrative lorsqu'elle a déclaré : «écoutez, moi je ne peux rien faire il faut vous en aller».

87. Par ailleurs, la requérante soutient, en se fondant sur des textes internationaux, notamment le paragraphe 1(c) et (g) de l'article 7 des Statuts de la Cour Pénale Internationale, que son statut d'esclave est un crime contre l'humanité.

88. S'il est vrai que l'esclavage figure dans l'énumération des faits constitutifs du crime contre l'humanité, il importe toutefois de préciser que pour constituer un crime contre l'humanité ledit esclavage doit pouvoir s'inscrire dans une «attaque généralisée ou systématique» tel qu'énoncé audit article 7 du Statut de la Cour Pénale Internationale.

89. Or, de telles appréciations relèvent de la compétence d'autres mécanismes internationaux, et plus précisément, des Juridictions Pénales Internationales. La Cour de céans n'est donc pas compétente pour apprécier le bien fondé du grief tiré de ce moyen.

L'ARRESTATION ET LA DETENTION DE LA REQUERANTE SONT ELLES ARBITRAIRES ?

90. La requérante a exposé que son arrestation, le 9 mai 2007, ainsi que sa détention à la maison d'arrêt de Konni sont arbitraires et constituent une violation de l'article 6 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples. Selon elle le délit de bigamie n'est pas constitué, faute de mariage entre elle et El Hadj Souleymane Naroua ; or il est établi que cette détention est consécutive à la plainte déposée par ce dernier ; que l'arrestation et la détention de la requérante ont été décidées suite à cette plainte déposée par son ex-maître devant le tribunal correctionnel de Konni.

91. Une détention est dite arbitraire lorsqu'elle ne repose sur aucune base légale. Or, dans le cas d'espèce l'arrestation et la détention de la requérante sont intervenues en exécution de la décision judiciaire rendue par le tribunal correctionnel ; cette décision mal fondée ou non, constitue une base légale, qu'il ne revient pas à la Cour d'apprécier. Par conséquent, la Cour estime que ce moyen de la requérante ne saurait prospérer,

LA REQUERANTE A-T-ELLE DROIT A UNE INDEMNITE REPARATRICE ?

92. Dans son mémoire en réplique du 07 avril 2008, la requérante sollicite le paiement par la République du Niger de la somme de cinquante millions (50.000.000) de francs de en réparation des préjudices subis.

93. La défenderesse en réponse fait valoir qu'il s'agit là d'un moyen nouveau, invoque l'article 37.2 du Règlement de Procédure de la Cour et conclut à l'irrecevabilité de la demande de réparation.

94. La Cour rappelle que l'irrecevabilité prévue à l'article 37.2 du Règlement du Procédure concerne les moyens nouveaux soulevés par une partie au cours de l'instance. En l'espèce, la quantification de la réparation sollicitée ne peut s'analyser en un moyen nouveau mais comme une précision de la demande en réparation contenue dans la requête introductive d'instance.

Par conséquent il y a lieu de rejeter l'argument de la défenderesse.

95. A l'appui de sa demande en réparation la requérante n'a fourni à la Cour aucun indice de calcul permettant la fixation précise du montant des préjudices allégués. La Cour en déduit qu'un montant forfaitaire peut lui être accordé.

96. L'analyse des faits de la cause laisse apparaître clairement que la requérante a subi des préjudices physiques, psychologiques et moraux certains, du fait de ses neuf (09) années de servilité justifiant l'allocation d'une indemnité en réparation des préjudices ainsi subis.

EN CONSEQUENCE

1. Attendu que là où les textes ne prévoient pas de conditions particulières de recevabilité des requêtes la Cour ne saurait en imposer celles plus lourdes.

2. Attendu que la pratique de la Wahiya ou de la sadaka fondée sur des considérations d'appartenance à une classe sociale a mis la requérante dans une situation désavantageuse et l'a exclue des avantages certains de l'égalité reconnue à tous les citoyens ; qu'elle a donc été discriminée en raison de son appartenance à une classe sociale. Mais que cette discrimination n'est pas imputable à la République du Niger.

3. Attendu que la Cour relève que la République du Niger n'a pas suffisamment protégé les droits de la requérante contre la pratique de l'esclavage.

4. Attendu que cette situation d'esclavage a causé à la requérante des préjudices physiques, psychologiques et moraux certains.

5. Attendu que la requérante a de ce fait droit à une indemnité réparatrice forfaitaire pour préjudices résultant de l'esclavage.

PAR CES MOTIFS

La Cour de Justice de la Communauté, CEDEAO, statuant publiquement, contradictoirement, en matière de violation des droits de l'Homme, en premier et dernier ressort.

- Vu le Traité Révisé de la CEDEAO du 24 juillet 1993.
- Vu la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948.
- Vu la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, du 18 décembre 1979.
- Vu la Convention relative à l'esclavage du 25 septembre 1926 et la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage du 7 septembre 1956.
- Vu la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples du 27 juin 1981.
- Vu le Protocole du 06 juillet 1991 et le Protocole Additionnel du 19 janvier 2005 relatifs à la Cour de Justice de la Communauté, CEDEAO.
- Vu le Règlement de Procédure de la Cour du 28 août 2002.
- Vu la décision avant-dire-droit N°. ECW/CCJ/APP/08/08 du 24 janvier 2008,

EN LA FORME

- Rejette les exceptions d'irrecevabilité de la requête soulevée par la République du Niger en tous ses points.
- Reçoit dame Hadijatou Mani Koraou en sa demande et dit qu'elle a qualité à agir;

AU FOND

1. Dit que la discrimination dont a été l'objet dame Hadijatou Mani Koraou n'est pas imputable à la République du Niger;

2. Dit que dame Hadijatou Mani Koraou a été victime d'esclavage et que la République du Niger en est responsable par l'inaction de ses autorités administratives et judiciaires;

3. Reçoit dame Hadijatou Mani Koraou en sa demande de réparation des préjudices subis et lui accorde une indemnité forfaitaire de dix millions de francs cfa (10.000.000);

4. Ordonne le paiement de cette somme à dame Hadijatou Mani Koraou par la République du Niger;

5. Rejette tous autres chefs de demandes de dame Hadijatou Mani Koraou;

6. Met les dépens à la charge de la République du Niger, conformément à l'article 66.2 du Règlement de Procédure de la Cour.

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par la Cour de Justice de la Communauté, CEDEAO à Niamey (République du Niger) les jours, mois et an que dessus.

ET ONT SIGNE

- Hon. Juge Aminata Mallé SANOGO, PRESIDENTE
- Hon. Juge Awa Daboya NANA, MEMBRE
- Hon. Juge El- Mansour TALL, MEMBRE
- Assistés de Me Athanase ATTANON, GREFFIER

Annexe IV

Réglementation du travail de la RDC

Loi n° Portant Code du Travail de la RDC (extrait)

Article 86 :

A conditions égales de travail, dequalification professionnelle et derendement, le salaire estégal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge. La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la législation ou la réglementation et sauf accord entre parties intéressées.

Article 87 :

Un décret du Président de la République, pris sur proposition du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail, fixe les salaires minima interprofessionnels garantis ainsi que les taux des allocations familiales minima, et à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, les salaires minima par catégorie professionnelle.

Article 88 :

La rémunération est fixée par des contrats individuels conclus librement entre travailleurs et employeurs ou par voie de conventions collectives. Est nulle de plein droit toute clause de contrat individuel ou de convention collective fixant des rémunérations inférieures aux salaires minima interprofessionnels garantis déterminés conformément à l'article 87 du présent Code.

Article 89 :

La rémunération doit être stipulée en monnaie ayant cours légal en République Démocratique du Congo. Son montant est déterminé soit à l'heure, soit à la journée, soit à la semaine ou au mois, soit à la pièce, soit à la tâche.

Article 90 :

L'employeur est tenu d'appliquer une classification contenant tous les emplois d'exécution, de maîtrise jusqu'au cadre de collaboration. Par emploi de cadre de collaboration, il faut entendre celui exercé par le travailleur n'ayant pas le pouvoir de prendre à titre autonome des décisions de nature à influencer considérablement la marche de l'entreprise.

Article 91 :

Il est institué en République Démocratique du Congo une zone unique du salaire minimum interprofessionnel garanti. Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un décret du Président de la République pris sur proposition du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail, fixe, s'il y a lieu, des dispositions spécifiques pouvant alléger les difficultés des secteurs agroindustriel et pastoral.

Article 92 :

A défaut de preuve d'une rémunération convenue, l'employeur doit la rémunération déterminée par les conventions collectives ou, à défaut, ou dans leur silence, par le décret prévu à l'article 87 du présent Code, ou par les usages du lieu où le contrat doit être exécuté, compte tenu notamment de la nature du travail, de la qualification professionnelle et de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Article 93 :

La rémunération est due pour le temps où le travailleur a effectivement fourni ses services ; elle est également due lorsque le travailleur a été mis dans l'impossibilité de travailler du fait de l'employeur ainsi que pour les jours fériés légaux, hormis le cas de lock-out déclenché conformément aux dispositions légales. Le droit aux commissions sur ventes est acquis dès l'instant où les commandes sont exécutées par l'employeur.

Article 94 :

Les salaires minima interprofessionnels seront fixés compte tenu d'une tension salariale selon une échelle barémique unique dont les conditions et les modalités de fixation et d'application seront déterminées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions , pris après avis du Conseil National du Travail.

Article 95 :

Le salaire minimum interprofessionnel de la première catégorie professionnelle est fixé en fonction des besoins essentiels d'une famille du travailleur comprenant le père, la mère et les enfants à charge dont le nombre est déterminé par le décret prévu à l'article 96 ci-dessous. Les besoins familiaux essentiels et les articles pris en considération pour calculer ce salaire minimum interprofessionnel de la première catégorie sont déterminés après enquêtes menées périodiquement dans chaque province et dans la ville de Kinshasa selon les modalités fixées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions.

Article 96 :

Un décret du Président de la République, pris sur proposition du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail, détermine les modalités de fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales et de la contre-valeur du logement.

Article 97:

Les salaires minima interprofessionnels sont ajustés en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Le décret prévu à l'article 96 cidessus en déterminera les modalités.

Chapitre II:

DU MODE DE PAIEMENT DU SALAIRE

Article 98 :

La rémunération doit être payée en espèces, sous déduction éventuelle de la contre-valeur des avantages dus et remis en nature. Le paiement doit avoir lieu pendant les heures de travail, au temps et au lieu convenus. Le paiement de la rémunération ne peut avoir lieu dans un débit de boissons ni dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs employés dans ces établissements. Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré.

Article 99 :

Le paiement de la rémunération doit être effectué à des intervalles réguliers n'excédant pas un mois. Le paiement doit avoir lieu au plus tard dans les six jours suivant la période à laquelle il se rapporte. Les commissions acquises au cours d'un trimestre peuvent être payées dans les

trois mois suivant la fin du trimestre. Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent cet exercice.

Article 100 :

Toute somme restant due en exécution d'un contrat de travail, lors de la cessation définitive des services effectifs, doit être payée au travailleur, et, le cas échéant, aux ayants-droit de ce dernier, au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent la date de la cessation des services.

Article 101 :

Sous réserve des dispositions des articles 138 et 139 du présent Code, le paiement de tout ou partie de la rémunération en nature est interdit.

Article 102 :

L'employeur remet valablement au mineur la rémunération de son travail. Toutefois, la personne qui exerce sur le mineur l'autorité parentale ou tutélaire peut s'opposer à la remise au mineur de la rémunération de son travail. Le tribunal compétent peut lever cette opposition si les circonstances ou l'équité le justifient.

Article 103 :

L'employeur est tenu de remettre au travailleur au moment du paiement et selon les modalités fixées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, un décompte écrit de la rémunération payée. Faute par l'employeur d'avoir rempli cette obligation, ses allégations concernant le décompte des paiements effectués sont rejetées à moins qu'il ne prouve qu'il ne lui a pas été possible de remettre le décompte par la faute du travailleur ou qu'il n'y ait preuve écrite, commencement de preuve par écrit ou aveu du travailleur.

Chapitre III :

DU PAIEMENT EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Article 104 :

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un décompte de la rémunération payée, l'apposition de sa signature ainsi que la mention pour solde de tout compte sur le décompte de la rémunération, ou de toute mention équivalente souscrite par lui, ne peut valoir

renonciation de sa part à tout ou partie des droits qu'il tient des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 317 du présent Code.

Article 105 :

Lorsque le travailleur est dans l'incapacité de fournir ses services par suite de maladie ou d'accident, il conserve le droit, pendant toute la durée de la suspension du contrat, aux deux tiers de la rémunération en espèces et à la totalité des allocations familiales. Le droit aux avantages contractuels en nature subsiste pendant l'incapacité de travail, à moins que le travailleur n'en demande la contre-valeur en espèces. Le logement ne peut, toutefois, être remplacé par sa contre-valeur. Le calcul de la rémunération pendant ce temps est effectué dans les conditions fixées à l'article 66.

Article 106 :

Si la maladie ou l'accident sont réputés maladie professionnelle ou accident du travail aux termes de la réglementation de la sécurité sociale, le travailleur conserve le droit pendant les six premiers mois de la suspension du contrat aux deux tiers de la rémunération en espèce et à la totalité des allocations familiales. L'employeur est autorisé à déduire mensuellement les sommes versées au travailleur par l'Institut National de Sécurité Sociale, en introduisant les pièces justificatives qui doivent être acceptées après vérification par cet Institut. Pendant la même période, le droit aux avantages en nature subsiste à moins que le travailleur n'en demande la contre-valeur en espèce. Le logement ne peut, toutefois, être remplacé par sa contre-valeur.

Article 107 :

Aucune somme ni avantage n'est dû s'il est établi que la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte d'un risque spécial auquel le travailleur s'est volontairement exposé en ayant conscience du danger encouru, ou si le travailleur, sans motif valable, néglige d'utiliser les services médicaux ou de réadaptation qui sont à sa disposition, ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence du dommage ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations.

Article 108 :

- 1) Il y a risque spécial, au sens de l'article 107, lorsque la maladie ou l'accident, ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte :
- 2) d'une maladie ou d'un accident provoqué par une infraction commise par le travailleur et ayant entraîné sa condamnation définitive ;
- 3) d'un accident survenu à l'occasion de la pratique d'un sport dangereux, d'un exercice violent pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition, sauf lorsque ceux-ci sont organisés par l'employeur ;
- 4) d'une maladie ou d'un accident survenu à la suite d'excès de boisson ou de drogue ;
- 5) d'une maladie ou d'un accident provoqué par la faute intentionnelle de l'intéressé ;
- 6) d'une maladie ou d'un accident survenu à la suite de travaux effectués pour compte d'un tiers ;
- 7) des faits de guerre, de troubles ou d'émeutes, sauf si la maladie ou l'accident, conformément à la définition qui en est donnée par la réglementation sur la sécurité sociale, survient par le fait ou à l'occasion du travail.

Chapitre IV :

DES PRIVILEGES ET DES GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE

Article 109 :

Les sommes dues aux employeurs ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice des travailleurs auxquels les salaires sont dus.

Article 110 :

En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise ou d'un établissement, les travailleurs ont rang de créanciers privilégiés sur tous les autres créanciers y compris le Trésor Public, nonobstant toute disposition contraire à la législation antérieure, pour les salaires qui leur sont dus au titre des services fournis antérieurement à la faillite ou à la liquidation. Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur. Les salaires doivent être payés intégralement, avant que les autres créanciers ne revendiquent leur quotepart, aussitôt que les fonds nécessaires se trouvent réunis.

Chapitre V :

DES RETENUES ET DES REDUCTIONS SUR SALAIRE

Article 111 :

Est nulle toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger des amendes.

Article 112 :

Est nulle de plein droit, toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger des réductions de rémunérations à titre de dommages-intérêts.

Toutefois, les retenues ci-après sont autorisées :

- a) retenues fiscales :taxe professionnelle ;
- b) cotisation due à l'Institut National de Sécurité Sociale ;
- c) retenues à titre d'avances ;
- d) retenues à titre d'indemnités compensatoires en cas de violation par le travailleur de l'obligation qui lui est faite par l'article 52 ;
- e) retenues en vue de constituer un cautionnement pour garantir l'exécution par le travailleur de l'obligation prévue à l'article 52.

Les retenues faites en vertu de ce litera

e) sont, avec mention de leur affectation, placées en dépôt au nom du travailleur et portent intérêt à son profit.

Le dépôt est fait dans le délai d'un mois à dater de la retenue, dans une banque ou un établissement agréé par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions. L'employeur est tenu de communiquer au travailleur le numéro du compte et le nom de l'établissement où il a été effectué. Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle de l'obligation du travailleur prévue à l'article 52. Dans le cas où il n'y a pas cautionnement, les retenues prévues au litera d) du présent article ne peuvent être effectuées que dans les limites prévues à l'article 114 ci-dessous ;

- f) retenues à titre de prêt ;
- g) saisie-arrêt.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de leur commun accord ou sur la production d'un extrait de la décision judiciaire coulée en force de chose jugée ou rendue exécutoire nonobstant opposition ou appel. L'employeur doit donner son accord à la libération du cautionnement dans les trente jours qui suivent la fin du contrat, à moins d'avoir, avant l'expiration de ce délai, introduit une demande en justice pour exercer un privilège sur ledit cautionnement. Toutefois, le Président du tribunal compétent peut, sur requête motivée de l'employeur autoriser le maintien du cautionnement au-delà de ce délai, en déterminant la somme à concurrence de laquelle il est maintenu. Cette autorisation ne sort ses effets qu'à la condition d'être suivie d'une demande en justice dans le délai fixé par l'ordonnance qui l'accorde.

Chapitre VI:

DE LA SAISIE ET DES CESSIONS

Article 114 :

La rémunération du travailleur n'est cessible et saisissable qu'à concurrence d'un cinquième sur la partie n'excédant pas cinq fois le salaire mensuel minimum interprofessionnel de sa catégorie et d'un tiers sur le surplus. Elle est cessible et saisissable à concurrence de deux cinquièmes lorsque la créance est fondée sur une obligation alimentaire légale. La saisie et la cession autorisées pour toute créance et celles autorisées pour cause d'obligation alimentaire légale peuvent s'opérer cumulativement. Le calcul des quotités cessibles et saisissables se fait après déduction des retenues fiscales et sociales et de l'évaluation forfaitaire du logement, tel que défini à l'article 139 du présent Code.

Chapitre VII:

DES ECONOMATS

Article 115 :

Est considéré comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de denrées alimentaires et marchandises de première nécessité, aux travailleurs exclusivement, pour leurs besoins personnels et normaux.

Article 116 :

Les économats sont admis sous la triple condition que :

a) les travailleurs ne soient pas obligés

de s'y fournir ;

b) la vente des marchandises y soit faite à des prix raisonnables établis par l'employeur, après avis de la délégation syndicale, en fonction de l'intérêt des travailleurs et à l'exclusion de toute recherche de bénéfice ;

c) la comptabilité de l'économat soit entièrement autonome.

Article 117 :

Les prix des denrées et marchandises mises en vente doivent être affichés lisiblement et communiqués à l'Inspecteur du Travail du ressort. La vente et la consommation des alcools, des spiritueux, des tabacs et de toute forme de drogue sont interdites dans les économats ainsi que sur les lieux d'emploi des travailleurs.

Article 118 :

L'ouverture d'un économat est subordonnée à l'autorisation du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ou de son représentant local, délivrée après avis de l'Inspecteur du Travail du ressort. Cette ouverture peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ou son représentant local, sur proposition de l'Inspecteur du Travail du ressort. En cas d'abus constaté, le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ou son représentant local peut, dans les mêmes conditions, ordonner la fermeture provisoire ou définitive de l'économat.

Annexe V

Pratique du droit du travail en France

Quelques exemples sur les tests psychotechniques

-Ajouter le nombre manquant :

36, 30, 24, 18 -

-Souligner le personnage à éliminer :

Baudelaire Ronsard Victor Hugo Pasteur Lamartine.

-Inscrivez le mot qui complète le précédent et forme le début du suivant :

Auto)___) naval

Trouvez l'intrus :

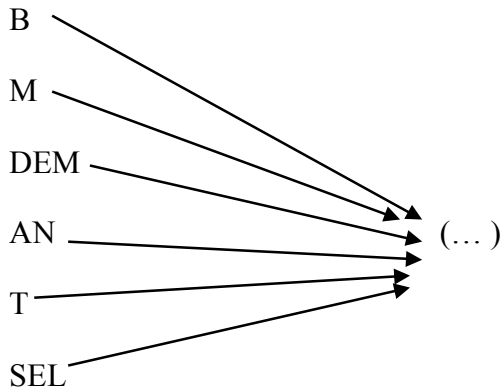
Totalfbo

Sninet

Otcemas

Slycmeci.

-Placez entre les parenthèses le mot qui peut être précédé de toutes les lettres placées à gauche et former un autre mot.



-Le directeur a le triple de l'âge de l'apprenti et le double de celui de sa secrétaire.

Tous trois totalisent 88 ans. Quel est l'âge de chacun ?

Un théâtre propose deux-**Calculs rapides** :

$$(24 + 3) \times 50 + 20 = \dots$$

$$1+2+3+4+5+6+7+8 = \dots$$

$$3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9 = \dots$$

$$1 + 2 + 4 + 8 + 16 + 32 = \dots$$

$$72/4 - 10 + 6 = \dots$$

$$450 \times 12 = \dots$$

$$60 \times 10/2 = \dots$$

Laurent a besoin de 1h30 pour laver sa voiture. Sachant que Jacques met deux fois moins de temps, combien leur faudra-t-il de temps pour laver la voiture ensemble ?

- a) 22,5 min
- b) 30 mn
- c) 60 mn
- d) 90 mn

e) 120 mn^{1853} .

Formules d'abonnement. Avec la première formule, le client paye un abonnement annuel fixe de 215 euros et peut assister à un nombre de représentations illimitées.

Avec la seconde formule, il paye un abonnement de 50 euros, puis 11 euros pour chaque représentation. A partir de combien de représentation la première formule devient-elle plus avantageuse¹⁸⁵⁴ ?

- a) 13
- b) 14
- c) 15
- d) 16
- e) 17

-Séries de chiffres¹⁸⁵⁵ et de lettres

2 7 12 17 22 ...

32 26 20 14 ... 2

3 2 6 7 9 ... 12 17 15

3 8 24 ... 87 92

9 7 8 6 7 ... 6 4

1 11 21 1211....

7 12 10 15 13 18

A D C F E H ... J I

F M R A A...N O C C E

¹⁸⁵³ Réponse b) Laurent met 90 minutes pour laver la voiture, donc il faut à Jacques 45 minutes pour laver la voiture. On peut déjà éliminer les réponses C, D et E.

En $30 = 90 \times \frac{1}{3}$ minutes, Laurent lave un tiers de la voiture. Jacques ; pendant ces $30 = 45 \times \frac{2}{3}$ minutes, lave les deux tiers de la voiture. En 30 minutes, la voiture est donc lavée. La bonne réponse est B.

¹⁸⁵⁴ Réponse d)

En calculant les différents prix totaux pour la seconde formule, on trouve :

$$50 + (13 \times 11) = 193$$

$$50 + (14 \times 11) = 204$$

$$50 + (15 \times 11) = 215$$

$$50 + (16 \times 11) = 226$$

$$50 + (17 \times 11) = 237$$

La première formule est plus avantageuse à partir de 16 représentations. La réponse est donc D.

Astuce : ne pas faire toutes les multiplications, calculer $50 + (11 \times 13) = 193$, puis ajouter 11 à chaque nouvelle étape ($193 + 11 = 204 \dots$). On peut aussi enlever le forfait à la première formule : $215 - 50 = 165$, puis diviser par 11 : $165/11 = 15$. La première formule est plus avantageuse à partir de la 16^e représentation.

¹⁸⁵⁵ v également L Brunel (dir.), Concours sociaux, Groupe studyrama, 2015, p, 107 et s.

U S A U ... U R S S
12B 11A 2GF 14 ...

- **Logique verbale**

Trouvez la phrase qui vous semble se rapprocher le plus de la définition du dicton mis en exergue :

-Les absents ont toujours tort

a) On ne peut défendre ses intérêts si l'on est absent.

b) Eloigne-toi si tu es en faute.

c) Les menteurs ne sont jamais présents.

- Tout est bien qui finit bien

a) Quand tout commence sous les meilleurs auspices, la fin est toujours heureuse.

b) Se dit de ce qui se termine heureusement en dépit des difficultés.

c) Se dit d'un événement qui s'est déroulé sans encombre.

- Qui se ressemble s'assemble.

a) On recherche toujours la compagnie de ceux qui partagent nos goûts.

b) Il est difficile de discuter avec les personnes dont les goûts diffèrent des nôtres.

c) Une bonne union ne se fait qu'entre gens du même milieu.

- L'appétit vient en mangeant

a) On ne trouve jamais assez de nourriture sur une même table.

b) La faim est inextinguible.

c) Plus on a de biens, plus on en désire.

- La critique est aisée mais l'art est difficile

a) Il est plus facile de critiquer ce que fait autrui que de le faire soi-même¹⁸⁵⁶.

b) L'art de la critique est difficile.

¹⁸⁵⁶ v également L Brunel (dir.), Concours sociaux, Goupe studyrama, 2015, p, 219 et s pour les corrigés proposés par les auteurs.

c) Toute critique doit être justifiée.

-Nous pouvons déduire du raisonnement de Hubert que :

a) Le fait que 92 % des personnes connaissent une personne atteinte du cancer n'est pas un signe que le taux de cancer est anormalement élevé.

b) Le taux de personnes atteintes d'un cancer est normal.

c) Si au moins 6 % des personnes sont atteintes d'un cancer, le résultat d'une enquête statistique auprès d'un panel représentatif de la population française ne peut aboutir au chiffre donné par Christian.

d) Il est très peu probable que les personnes interrogées dans l'enquête mentionnée par Christian aient répondu honnêtement.

e) Le taux de personnes atteintes d'un cancer est en réalité beaucoup plus important¹⁸⁵⁷.

Modèle¹⁸⁵⁸ de lettre de prolongation de la période d'essai

SARL Le nid d'ange

ZAC Les petits cailloux

78340 Les Clayes-sous-Bois

Monsieur Martin

12, rue du Peuplier

78370 Plaisir

¹⁸⁵⁷ Réponse, a).

L'argumentation de Hubert vise à expliquer que le chiffre avancé par Christian n'est en rien alarmant. En effet, il se réfère à des faits tout à fait banals, c'est-à-dire loin d'être en soi alarmant : 5 % des personnes sont atteintes de cancer et chaque personne connaît 30 personnes malades, ce qui aboutit au chiffre donné par Christian. Ainsi, le chiffre avancé par Christian n'implique pas la gravité de la situation que celui-ci suggérait. La réponse A est donc la meilleure.

Hubert raisonne uniquement sur la logique des faits et la conclusion donnée par Christian. Les explications liées à l'honnêteté des personnes sondées, la réalité des chiffres et autre jugement. Sur le caractère normal ou anormal du taux de cancer dans la population sont hors de propos. Ainsi les réponses B, C, D, E ne peuvent pas être la solution à la question. v Sabine Duhamel, *op cit*, p 198. ¹⁸⁵⁷ ;

v également, Jean-Emmanuel Ray, *op cit*, p 65.

¹⁸⁵⁸ v Francis Lefebvre, *Contrat de travail*, Nouvelles règles, éditions Francis Lefebvre, 2008, p 85 et s.

Les Clayes-sous-Bois le 2016

Lettre recommandée avec accusé de réception remise en main propre contre décharge

Monsieur

Comme cela avait été envisagé dans votre contrat de travail signé le , nous souhaitons prolonger votre période d'essai pour une période de trois mois.

Ce n'est donc qu'au terme de cette nouvelle période, c'est-à-dire le , que votre contrat deviendra définitif.

Jusqu'à cette date, il vous sera possible, comme à nous, de rompre le contrat de travail en respectant le délai de prévenance prévu aux articles L 1121-25 ou L 1121-26 du code du travail.

Nous vous demandons de nous confirmer par écrit votre accord avant le

Nous vous prions de recevoir, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Michel Germont

Gérant

Modèle de lettre de rupture d'une période d'essai

SARL Le nid d'ange

ZAC Les petits cailloux

78340 Les clayes-sous-Bois

Monsieur Martin

id

Les Clayes-sous-bois, le

Lettre remise en main propre contre décharge

Monsieur

Votre contrat de travail prévoit une période d'essai de 4 mois qui doit expirer le 18 novembre

Les premiers mois (ou semaines) de notre collaboration ne nous ayant pas donné satisfaction, nous entendons par la présente mettre fin au contrat qui nous liait.

Votre contrat se terminera donc à l'issue du délai de prévenance légal le 6 novembre 2016.

Votre solde de tout compte, votre certificat de travail et votre attestation Assedic seront à cette date à votre disposition dans les bureaux de la direction .

Nous vous prions de recevoir, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Michel Germont

Géran

Lettre d'intention

Martial Perrin

3, rue de l'Evêché

49000 Angers

Monsieur Jean Constant, gérant

Sarl Les Oiseaux de passage

5 rue Jean-Richepin

49000 Angers

Angers, le 7 octobre 2008

Lettre remise en main propre contre récépissé

Monsieur

Comme nous en avons convenu lors de notre entretien téléphonique du 6 octobre dernier au cours duquel nous avons évoqué notre volonté commune de mettre fin au contrat qui nous lie selon les modalités prévues par les articles L 1237-11 et suivants du code du travail, je vous confirme mon accord pour poursuivre les pourparlers sur les modalités de cette éventuelle rupture.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Martial Perrin

Présence d'un assistant : salarié

Martial Perrin

3, rue de l'évêché

49000 Angers

Monsieur Jean Constant, Gérant

Sarl Les Oiseaux de passage

5 rue Jean-Richepin

49000 Angers

Angers, le 15 octobre 2008

Lettre remise en main propre contre récépissé

Monsieur

Comme l'article L 1237-12 du Code du travail m'y autorise, j'ai décidé de me faire assister au cours des pourparlers que nous allons mener en vue de la rupture du contrat de travail qui me lie à la SARL Les Oiseaux de passage.

1^e variante (il existe des représentants du personnel dans l'entreprise) : J'ai en conséquence demandé à Jean-Paul Durant, délégué du personnel, d'être présent à mes côtés lors de l'entretien du 21 octobre prochain ainsi qu'éventuellement lors de mes entretiens suivants.

2^e variante (l'entreprise est dépourvue de représentants du personnel) : J'ai donc sollicité Monsieur Xavier Gouloche, conseiller inscrit sur la liste qui m'a été communiquée par la mairie. Ce dernier m'a confirmé pouvoir être présent lors de l'entretien du 21 octobre prochain ainsi qu'éventuellement lors des entretiens suivants.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Martial Perrin

Modèle de lettre de licenciement économique individuel avec proposition de convention de reclassement personnalisée (salarié ayant deux ans d'ancienneté)

Entête de l'entreprise

Le

Nom et prénom du salarié

Objet : Licenciement pour motif économique

Lettre recommandée avec AR

Monsieur

Comme suite à convocation pour un entretien préalable en vue d'envisager votre licenciement pour motif économique, je vous rappelle que vous disposez depuis cette date d'un délai de réflexion de 14 jours pour accepter ou refuser, conformément aux dispositions légales, une convention de reclassement personnalisée.

En cas d'acceptation de votre part, la rupture de votre contrat interviendra du commun accord des parties à l'issue du délai de réflexion.

En cas de refus de votre part, la présente lettre constituera la notification de votre licenciement pour motif économique et fera courir votre préavis d'une durée de deux mois à compter de la première présentation de cette lettre.

Dans cette éventualité, je vous confirme que le motif de votre licenciement est le suivant¹⁸⁵⁹.

Je vous signale en outre que vous disposez d'une priorité de réembauchage pendant un an sur tout poste disponible dans votre qualification, et ce à condition d'en faire la demande.

Vous avez également la faculté d'engager une action judiciaire fondée sur l'irrégularité de ce licenciement dans les douze mois suivant la première présentation des présentes¹⁸⁶⁰.

Vous disposez au titre du droit individuel à la formation d'un crédit d'heures. Dans tous les cas, je reste à votre disposition pour vous délivrer toute attestation qui pourrait vous être demandée par l'administration ou l'ASSEDIC.

Tout en vous remerciant pour le travail que vous avez effectué dans mon entreprise et en vous réitérant mes regrets.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

L'employeur

Modèle de convention de rupture amiable pour motif personnel

Entre Les sossignés :

L'entreprise

Adresse

D'une part

Et

M

né (e) le

demeurant à

D'autre part

Préalablement aux conventions faisant l'objet des présentes, il a été exposé ce qui suit :

¹⁸⁵⁹ Motiver clairement la cause du licenciement et ses conséquences précises sur l'emploi.

¹⁸⁶⁰ Il s'agit d'une mention facultative.

Le salarié a été embauché par la société le en qualité de

Les deux parties ont décidé par l'accord commun de rompre le contrat de travail les liant le

Ceci étant exposé, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article unique

Par accord commun, les parties acceptent de rompre le contrat de travail les liant le . A cette date, le salarié cessera de faire partie des effectifs de l'entreprise.

Aucune indemnité (hormis l'indemnité compensatrice de congés payés) ne sera versée de part et d'autre.

Les parties adhèrent aux dispositions de l'art. 1134 du code civil suivant lesquelles « les conventions légalement formées tiennent de loi à ceux qui les ont faites ; elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

Modèle d'une lettre de démission

Monsieur ...

A....

(adresse)

le.....

Société.....

(adresse)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Messieurs

Je vous confirme les termes de notre entrevue du.....au cours de laquelle je vous ai informés de ma décision de présenter ma démission.

Cette dernière deviendra effective à compter du C'est –à-dire à l'issue du préavis.

Veuillez agréer, Messieurs ; l'expression de ma considération distinguée.

(signature)

Modèle de Certificat de travail

Je soussigné

demeurant

à

.....

.....

Certifie que M..... a fait partie de notre personnel

en qualité de..... du.....

au.....

Fait à

le

Signature du dirigeant

ou

Je soussigné

Directeur de la société.....

Certifie avoir employé Monsieur.....demeurant à.....

en qualité de

du..... au.....

qui nous quitte ce jour libre de tout engagement.

Fait à.....

le.....

(signature)

Modèle d'une lettre de convocation à l'entretien préalable

Société X

A.....

le.....

Monsieur.....

(adresse)

Monsieur,

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre rencontre une mesure de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L du code du travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le.....à.....

dans le bureau de

pour un entretien concernant cette éventuelle mesure.

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise (ou inscrite sur la liste départementale établie à cet effet ; la liste peut être consultée à l'Inspection du travail ou à la mairie du lieu de l'entreprise).

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

(signature)

Modèle¹⁸⁶¹ d'une lettre de licenciement

Société X

A

le.....

Monsieur.....

(adresse)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Monsieur

Pour les motifs qui vous ont été précédemment exposés lors de l'entretien préalable du....., nous vous notifions par la présente votre licenciement.

Les motifs que nous avançons consistent en(énumération).

La date de première présentation de ce courrier marquera le point de départ de votre préavis d'une durée de.....mois.

Nous vous prions d'agérer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

(signature)

Reçu pour solde de tout compte

Je soussigné M Bertrand Rivière, demeurant 15 Boulevard des Capucines à Nantes, reconnais avoir reçu ce jour de la société « Transports express Gontrand et fils », pour solde de tout compte, la somme de 518, 50 euros (cinq cent dix-huit euros et cinquante centimes), par chèque n° 1241 de la Banque Populaire. Cette somme inclut les différents éléments suivants :

¹⁸⁶¹ v Halpern Marie-Christine et alii, *L'avocat chez vous*, 20^e édition DE VECCHI, 2000, p 617 et s.

- salaire du mois de septembre 2008 : 1950 euros
- prime -d'ancienneté du mois de septembre 2008 : 58, 50 euros
- prorata de la prime du 13^e mois : 1 462, 50 euros
- indemnité compensatrice de congés payés : 487, 50 euros
- indemnité de licenciement : 1560 euros

Le présent reçu a été établi en double exemplaire, dont l'un m'a été remis.

Je reconnais avoir été informé qu'il est m'est possible de dénoncer ce reçu dans le délai de 6 mois à compter de ce jour, passé ce délai, celui-ci aura, conformément à l'article L 1234-20 du code du travail, valeur libératoire pour la société « Transports express Gontrand et fils », pour toutes les sommes qui y sont mentionnées.

Fait à Nantes le 30 septembre 2008

Bertrand Rivière

Modèle de lettre de dénonciation du reçu

Bertrand Rivière
15, bd des capucines
44000 Nantes

Société Transports express Gontrand et fils
7, quai de la tournelle
44000 Nantes

Nantes, le 10 décembre 2008

Lettre recommandée

M Le Directeur

Je suis contraint de dénoncer, par la présente lettre, le reçu pour solde de tout compte que j'ai signé le 30 septembre 2008 pour un montant de 5518, 50 euros.

En effet, la somme qui m'a été versée au titre du salaire du mois de septembre 2008 ne comporte pas la rémunération des 5 h de travail supplémentaires exécutées à votre demande au cours de ce mois (2 h le mardi 9 septembre ; 1 h 30 le lundi 15 septembre et 1h 30 le vendredi 19 septembre).

En outre, je conteste le montant versé au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés. Selon mes calculs, j'aurais dû percevoir à ce titre 780 euros et non 487, 50 centimes. Il me restait en effet 8 jours de congés à prendre à la date d'expiration de mon contrat.

Je vous remercie par avance de bien vouloir régulariser ma situation dans les meilleurs délais.

Dans cette attente, veuillez agréer, M le directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Bertrand Rivière

Modèle de transaction suite à un licenciement

Entre Les soussignés

l'entreprise

D'une part

ET

M

demeurant

D'autre part

Il a été exposé ce qui suit :

M exerçait ses fonctions en qualité de :

M a été licencié de l'entreprise pour les motifs suivants :

A la suite de cette résiliation, les parties se sont trouvées en désaccord pour les raisons suivantes :

Puis elles ont décidé de régler à l'amiable, et par une formule transactionnelle, les difficultés pouvant découler de ce différend. Elles certifient par ailleurs que la signature de ladite convention a été précédée de discussions et d'échanges quant aux droits réciproques.

Ceci étant exposé, Les soussignés, après avoir mûrement réfléchi sur la portée de leur décision, ont convenu c qui suit :

Sans que cela comporte acquiescement aux demandes de M, l'entreprise accepte de lui verser à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, la somme de réglée en un chèque dès la signature des présentes.

Ce versement représentatif de dommages-intérêts, règle définitivement tous les comptes, sans exception ni réserve, pouvant exister entre les parties au titre de l'exécution comme de la résiliation du contrat ayant existé entre elles, et plus généralement, à quelque titre que ce soit.

D'un commun accord entre Les soussignés, la présente transaction est soumise expressément aux dispositions contenues dans le titre 15^e du code civil et en particulier à l'article 2052 de ce code, aux termes duquel les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et ne peuvent être révoquées pour cause d'abus de droit ou pour cause de lésion.

Fait à

En double exemplaire

Le salarié (de sa main)

Le dirigeant

« Lu et approuvé, bon pour transaction
et désistement d'action »

« Lu et approuvé, bon pour transaction
et désistement d'action »

Signature

Signature

Modèle de lettre de départ à la retraite

Nom du salarié

Adresse

Entreprise

Adresse

Lettre recommandée avec avis de réception.

Venant d'atteindre l'âge de 60 ans, je vous informe que j'ai décidé de partir à la retraite.

Conformément aux dispositions légales, mon contrat de travail prendra fin dansmois après réception de ce courrier.

Veillez agréer, Monsieur..., l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

Modèle de lettre de mise à la retraite

Entreprise

Nom du salarié

Adresse

Lettre recommandée avec avis de réception

M,

Par la présente, je vous informe que j'ai décidé, conformément aux dispositions légales, de vous mettre à la retraite.

Votre préavis d'une durée de....mois prendra fin....mois après présentation de ce courrier.

Au terme de votre contrat de travail, vous recevrez votre indemnité de mise à la retraite.

Je vous remercie pour le travail que vous avez effectué au sein de l'entreprise.

Je vous prie d'agréer, M, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

Convocation du comité d'entreprise

Sarl Les Oiseaux de passage

Siège social : 5 rue Jean-Richepin

49000 Angers

RCS Angers B 752 963 415

Evelyne Cormier

3, rue de l'Argelet

49000 Angers

Angers, le 29 octobre 2008

Lettre remise en main propre contre récépissé mentionnant la date de remise

Madame,

Nous vous invitons à une réunion extraordinaire du comité d'entreprise de la Sarl Les Oiseaux de passage qui se tiendra le 4 novembre 2008 à 10 heures dans la salle de réunion du deuxième étage.

Selon l'ordre du jour fixé avec Didier Delmas, secrétaire du comité d'entreprise, le comité examinera le projet de rupture conventionnelle du contrat de Martial Perrin sur lequel il rendra un avis après avoir entendu l'intéressé.

Veillez agréer, Madame, l'expression de notre considération distinguée.

Jean Constant

Gérant

Convocation du salarié devant le comité d'entreprise

Sarl Les Oiseaux de passage

Siège social : 5 rue Jean-Richepin

49000 Angers

RCS Angers B 752 963 415

Martial Perrin

3, rue de l'Evêché

49000 Angers

Angers, le 29 octobre 2008

Lettre remise en main propre contre récépissé mentionnant la date de remise

Monsieur,

Dans le cadre de la rupture conventionnelle dont nous avons discuté les conditions au cours de nos entretiens des 21 et 24 octobre derniers, nous consulterons le comité d'entreprise le 4 novembre à 10 heures dans la salle de réunion du deuxième étage.

Nous vous demandons de bien vouloir vous présenter à cette réunion afin que vous soyez entendu par les membres du comité d'entreprise avant qu'ils ne rendent un avis sur ce projet vous concernant.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Jean Constant

Gérant

Demande d'autorisation à l'inspection du travail

Sarl Les Oiseaux de passage

Siège social : 5 rue Jean- Richepin

49000 Angers

RCS Angers B 752 963 415

Inspection du travail d'Angers

7 rue Bouché-Thomas

49000 Angers

Angers, le 25 novembre 2008

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception

Monsieur l'inspecteur du travail,

Martial Perrin, né le 12 août 1967, demeurant 3, rue de l'Evêché 49000 Angers,

engagé dans notre entreprise le 1^{er} septembre 1996 par contrat à durée indéterminée en qualité de chargé de communication, puis devenu responsable du service de communication externe à compter du 1^{er} janvier 1999 occupe depuis le 3 décembre 2007 les fonctions de membre élu titulaire du comité d'entreprise.

Souhaitant l'un et l'autre procéder à une rupture conventionnelle du contrat de travail qui nous lie, nous en avons discuté les conditions au cours de deux entretiens qui se sont tenus les 21 et 24 octobre 2008 en présence de Jean-Paul Durant, délégué du personnel, qui assistait Martial Perrin et de Claude Fillet, responsable juridique, qui me secondait.

Avant de signer la convention de rupture ci-jointe et compte tenu de la qualité de salarié protégé de Martial Perrin, nous avons convoqué le comité d'entreprise qui s'est réuni le 4 novembre 2008.

Le comité d'entreprise a émis un avis favorable à cette rupture selon procès-verbal joint.

En conséquence, nous sollicitons l'autorisation de procéder à la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée qui nous lie à Martial Perrin.

Veillez agréer, Monsieur l'inspecteur du travail, l'expression de notre considération distinguée.

Jean Constant

Gérant

p. j. – procès-verbal de délibération du comité d'entreprise et formulaire de rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée d'un salarié.

Rétractation du salarié

Martial Perrin

3, rue de l'Evêché

49000 Angers

Monsieur Jean Constant, Gérant

Sarl Les Oiseaux de passage

5, rue Jean-Richepin

49000 Angers

Angers, le 29 octobre 2008

Lettre remise en main propre contre récépissé mentionnant la date de remise

Ou lettre recommandée avec demande d'avis de récépissé

Monsieur,

Nous avons signé une convention de rupture le 24 octobre dernier.

Depuis, j'ai considéré les raisons qui me poussaient à souhaiter la rupture du contrat de travail qui me lie à la Sarl Les Oiseaux de passage.

Aussi, comme m'y autorise l'article L 1237-13 du Code du travail je me rétracte. Je vous prie, en conséquence, de considérer la convention signée le 24 octobre 2008 comme nulle et non avenue.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Martial Perrin

Rétractation de l'employeur

Sarl Les Oiseaux de passage

Siège social : 5, rue Jean-Richepin

49000 Angers

RCS Angers B 752 963 415

Martial Perrin

3, rue de l'Evêché

49000 Angers

Angers, le 29 à octobre 2008

Lettre remise en main propre contre récépissé mentionnant la date de remise

Ou lettre recommandée avec demande d'avis de réception

Monsieur

A l'issue de plusieurs entretiens, nous avons signé une convention de rupture le 24 octobre dernier dans nos locaux.

Cependant les circonstances qui nous permettaient d'envisager votre départ de la Sarl Les Oiseaux de passage dans les conditions que nous avons arrêtées ne nous semblent plus réunies.

Aussi, comme nous y autorise l'article L 1237-13 du Code du travail, nous rétractons notre accord.

Nous vous prions, en conséquence, de considérer la convention signée le 24 octobre 2008 comme nulle et non avenue.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Jean Constant

Gérant

Conditions de travail

Quelques maladies¹⁸⁶² professionnelles indemnissables

Infections dues au plomb et à ses composés

Maladies professionnelles causées par le mercure et ses composés

Intoxication professionnelle par le tétrachlorétane

Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant

Tétanos professionnel

Infections causées par les ciments (alumino-silicates de calcium)

Ulcérations et dermites provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins

Intoxication professionnelle par le tétrachlorure de carbone

Charbon professionnel

Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussière ou de vapeurs arsenicales

Intoxication professionnelle par l'hydrogène arsénié

Sulfocarbonisme professionnel

Nystagmus professionnel

Pneumoconiose par inhalation de poussières minérales avec la silice libre

Intoxication professionnelle par le bromure de méthyle

Ankylostomose professionnelle

Lésions provoquées par des travaux effectués dans les milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique

Infections consécutives à l'inhalation de l'amiante

Maladies professionnelles engendrées par les aminoglycosides, notamment par la streptomycine, par la néomycine et leurs sels

¹⁸⁶² v Halpern M-C, *op cit*, p 620 et s.

Maladies professionnelles provoquées par les bois

Intoxication professionnelle par l'hexane

Intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone

Lésions eczématiformes de mécanisme allergique

Lésions de la cloison nasale provoquées par les poussières de chlorure de potassium dans les mines de potasse et leurs dépendances

Poliomyélite

Maladies provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants

Sidérose (inhalation de poussières ou de fumée d'oxyde de fer)

Hépatites virales professionnelles

Mycoses cutanées d'origine professionnelle

Maladies professionnelles engendrées par le chlorpromazine

Maladies professionnelles engendrées par le bioxyde de manganèse

Maladies professionnelles provoquées par les bruits

Rage professionnelle

Ornithose-Psittacose

Rouget du porc

Pasteurelloses

Lésions chroniques du ménisque

Perionyxis et onyxis

Maladies infectueuses contractées en milieu d'hospitalisation

Infections oculaires dues au rayonnement thermique associé aux poussières

Maladies résultant de l'exposition aux dérivés nitrés des glycols et du glycérol

Kératoconjunctivites virales

Maladies dues aux bacilles tuberculeux

Brucelloses professionnelles .

Annexe VI

Loi n° 1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant des ministères de la France d'outre –mer, version consolidée au 25 février 2013.

Chapitre III : Des délégués du personnel

Article 164

Les délégués du personnel sont élus ; la durée de leur mandat est d'un an ; ils peuvent être réélus. Un arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle ; pris après avis des commissions consultatives du travail intéressées, fixe :

Le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire ; Le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel :

Les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel ; si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales. L'élection a lieu à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne ;

Les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;

La durée considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions ;

Les moyens mis à la disposition des délégués ;

Les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;

Les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Article 165

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort. La décision du juge de paix peut être déférée à la cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914. Il est porté devant la chambre sociale.

Article 166

Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, résiliation de contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 167

Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision de l'inspection du travail et des lois sociales.

Toutefois en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Article 168

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires ;

De saisir l'inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

De veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

De communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Article 169

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Chapitre IV : Des moyens de contrôle

Article 170

Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort.

Des arrêtés du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail :

- 1° Déterminent les modalités de cette déclaration ;
- 2° Fixent le délai dans lequel les entreprises existantes devront effectuer cette déclaration ;
- 3° Prescrivent, s'il ya lieu, la production de renseignements périodiques sur la situation de la main-d'œuvre.

Article 171

L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit " registre d'employeur ", dont le modèle est fixé par arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail.

Ce registre comprend trois parties. La première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ; la deuxième toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ; la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué. Le registre de l'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspection du travail et des lois sociales et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée. Certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité, par arrêté du chef de

groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail.

Article 172

Il est institué un dossier du travailleur, conservé par l'office de la main-d'œuvre du lieu de l'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet dans les quarante-huit heures d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier à l'office de la main-d'œuvre. Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence d'origine et la date d'entrée dans le territoire, la date de l'embauche et le nom du précédent employeur.

Tout travailleur quittant une entreprise doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions mentionnant la date du départ de l'entreprise.

Des arrêtés du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail, détermineront les modalités de ces déclarations, les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration supplémentaire et les catégories professionnelles sur lesquelles l'employeur est provisoirement dispensé de déclaration. Dans ce dernier cas, un dossier devra néanmoins être ouvert sur demande du travailleur.

Le travailleur ou, avec son assentiment, le délégué du personnel peuvent prendre connaissance du dossier.

Article 173

Il est remis par l'office de la main-d'œuvre une carte de travail à tout travailleur pour lequel il a été institué un dossier conformément aux dispositions de l'article précédent.

Cette carte est établie d'après les indications portées au dossier, devra mentionner l'état civil et la profession exercée par le travailleur.

La photographie de l'intéressé ou, à défaut, tout autre élément d'identification devra, si possible, figurer sur la carte prévue au présent article.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute imputable au travailleur.

Tout licenciement prononcé en violation du présent article est nul de plein droit.

Art. 424 :

Constitue une faute lourde le fait par des travailleurs grévistes de s'opposer au travail d'autrui et à ce que leurs tâches soient effectuées par d'autres travailleurs, même si ceux-ci n'y sont pas habituellement affectés.

Art. 425 :

Lorsque l'une des parties ne comparaît pas, l'inspecteur du travailleur ou le ministre chargé du travail la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours francs.

Les parties sont tenues de comparaître en personne en séance de conciliation ou, en cas d'empêchement grave, de se faire représenter par une personne ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Les accords de conciliation sont consignés dans un procès-verbal signé par les parties qui en reçoivent ampliation ainsi que le ministre chargé du travail.

Le procès-verbal précise les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord, le cas échéant, et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Les accords de conciliation sont obligatoires et deviennent exécutoires au lendemain du jour de leur dépôt au greffe de la juridiction du travail compétent.

Ces accords sont susceptibles d'extension suivant la procédure applicable à l'extension des conventions collectives.

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée ne comparaît pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation ou ne se fait pas représenter, rapport en est établi par l'inspecteur du travail. Ce rapport est remis à l'autorité administrative compétente qui le transmet au Parquet, lequel saisit la juridiction compétente en application de la législation pénale de l'Etat partie.

SECTION 2 : LA CONCILIATION

Art. 426 :

La procédure de conciliation sera celle prévue par la convention collective pour le règlement des différends collectifs ou, à défaut d'existence de cette procédure, l'inspecteur du travail ou le ministre chargé du travail devra dans les 48 heures après sa saisine, convoquer les parties pour procéder à une tentative de règlement amiable.

Art. 427 :

La cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Ce préavis doit émaner de l'organisation syndicale ou de l'une des organisations syndicales les plus représentatives au plan national ou dans l'entreprise concernée.

Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève et doit parvenir 20 jours francs avant le déclenchement éventuellement de la grève à la direction de l'entreprise, à l'inspecteur du travail du ressort et, si l'arrêt de travail concerne plusieurs, le ressort de plusieurs inspections au ministère du travail.

Il doit également fixer la date et l'heure de début ainsi que la durée de la grève envisagée.

Les travailleurs ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée dans le préavis.

Est illicite le préavis à répétition, rendant la grève possible à tout moment.

Art. 428 :

En cas d'échec de la procédure de conciliation dans un délai de trois jours suivant la première convocation, le différend est soumis à la procédure d'arbitrage.

SECTION 3 : L'ARBITRAGE

Art. 429 :

Le litige, en cas de non conciliation totale ou pour la partie partielle non conciliée, est déféré à un Conseil d'arbitrage composé :

-du Président de la cour d'appel territorialement compétent, ou d'un magistrat de cette instance qu'il délègue spécialement à cet effet, Président ;

-d'un magistrat de la cour d'appel désigné par le Président ;

-de deux personnalités prises sur une liste établie chaque année par le ministre chargé du travail ;

-de deux personnalités désignées comme suppléants dans les mêmes conditions et convoquées en même temps que les titulaires qu'ils remplacent en cas d'absence ou d'empêchement.

Le Conseil d'arbitrage se prononce dans les 15 jours de la transmission du litige par le conciliateur. Il statue sur les points qui n'ont pu être réglés par la tentative de conciliation tels qu'ils résultent du rapport du conciliateur. Le Conseil d'arbitrage a les pouvoirs d'investigation les plus étendus. Il peut procéder à tout supplément d'enquête. Les assesseurs au Conseil d'arbitrage sont tenus au secret professionnel quand aux documents à eux communiqués et aux délibérations. La sentence du Conseil d'arbitrage est communiquée sans délai au ministre du travail qui notifie immédiatement aux parties, à personne ou à domicile, soit directement ou par un agent des services judiciaires qui en dresse procès-verbal, soit sous lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise sa date de prise d'effet qui ne peut être antérieure à la date de la notification du conflit à l'autorité compétente. Elle est immédiatement exécutoire, sauf opposition.

A l'expiration d'un délai de huit jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire. Il est de même si une opposition ayant été formée, elle a été levée avant l'expiration dudit délai.

L'opposition est formée, à peine de nullité absolue, par lettre recommandée, avec accusé de réception à l'inspecteur du travail du ressort. L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. Dans leur silence sur la date d'effet, l'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de la tentative de conciliation.

La sentence n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours devant l'instance nationale de cassation de l'Etat partie, dans les délais, formes et conditions prévus par la législation nationale de l'Etat partie.

Art. 430 :

Les accords de conciliation ainsi que les sentences du Conseil d'arbitrage sont immédiatement insérés au journal officiel et affichés dans les bureaux des inspecteurs du travail intéressés ainsi que sur les lieux de travail où est né le conflit.

Annexe VII

Projet d'Acte uniforme sur le droit du travail

Titre IX : Dispositions pénales

Chapitre I : Dispositions générales

Art. 256

Le présent titre détermine des incriminations relatives aux dispositions de l'art. 5, al. 2 du Traité instituant l'OHADA, les sanctions correspondantes sont définies par les Etats parties. Les Etats parties peuvent adopter des textes d'incrimination et de sanction pour la violation des dispositions du présent Acte uniforme autres que celles visées au présent titre.

Art. 257

Sans préjudice d'une action récursoire, l'employeur garantit l'exécution des condamnations pénales pécuniaires prononcées à l'encontre de ses mandataires et agents.

Chapitre II : Incriminations

Section 1 : Infractions commises par l'employeur

Art. 258

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, porte atteinte à l'égalité des rémunérations prévue aux articles 115 et 149 ci-dessus.

Art. 259

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement et de quelque manière que ce soit, restreint la liberté du travailleur de disposer à son gré de son salaire.

Art. 260

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement emploie pendant la nuit un jeune de moins dix huit (18) ans en violation de l'art. 94 ci-dessus.

Art. 261

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, viole les procédures édictées en matière de licenciement pour motif économique ou en matière de licenciement des délégués du personnel, conformément aux articles 53 et 179 ci-dessus.

Article 262

Encourt une sanction pénale, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, use de moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ou qui prend en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour prendre ses décisions, ainsi qu'il est prévu à l'art. 196.

Section 2 : Infractions commises par le travailleur**Art. 263**

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, intentionnellement, occupe ses fonctions pendant son congé payé.

Art. 264

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, alors qu'il occupe un des emplois figurant sur la liste prévue à l'article 246 ci-dessus, refuse intentionnellement de se conformer à la réquisition.

Art. 265

Encourt une sanction pénale, le travailleur qui, intentionnellement, occupe les lieux du travail ou en interdit l'accès alors qu'il est en grève.

Section 3 : Infractions communes à l'employeur et au travailleur

Art. 266

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, porte atteinte :

- soit au libre exercice du droit syndical ou de la liberté syndicale ;
- soit à la libre désignation des délégués du personnel ;
- soit à l'exercice régulier de leurs fonctions par lesdits délégués du personnel.

Art. 267

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement, se rend auteur ou complice d'une violation de l'une des dispositions des articles 182 ou 187.

Art. 268

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le représentant de l'employeur ou le travailleur qui, intentionnellement fait une déclaration fausse relative aux statuts du syndicat ou aux nom et qualité des membres chargés de l'administration ou de la direction des organisations syndicales.

Section 4 : Infractions communes à l'employeur, au travailleur et au tiers

Article 269

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, viole les dispositions sur l'interdiction du travail forcé telle qu'énoncées à l'article 3.

Article 270

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, viole les dispositions de l'art. 6 ci-dessus, ou celles prises en application de l'article 149.

Article 271

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, viole les dispositions relatives au travail des femmes enceintes telles que prévues à l'art. 147.

Article 272

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement ou toute personne qui, intentionnellement, viole les dispositions ci-dessus relatives au règlement du différend collectif de travail telles que prévues à l'article 244.

Article 273

Encourt une sanction pénale l'employeur, le travailleur ou toute personne qui, intentionnellement, par la violence, contraint ou tente de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, tente de l'empêcher ou l'empêche de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat de travail.

Art. 274

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute autre personne qui, intentionnellement, est l'auteur de violence au travail ou à l'occasion du travail.

Art. 275

Encourt une sanction pénale, l'employeur, le travailleur ou toute autre personne qui, intentionnellement, n'exécute pas les dispositions de la sentence arbitrale prévue à l'article 239 ci-dessus.

Article 276

Encourt une sanction pénale, toute personne qui fournit ou utilise de la main-d'œuvre intérimaire ou permanente en violation des dispositions des articles 73 et 74.

Article 277

Encourt une sanction pénale, toute personne qui, intentionnellement, fait obstacle à l'exercice des missions de contrôle des Inspecteurs du travail.

Article 278

Encourt une sanction pénale, quiconque commet intentionnellement des outrages, violences ou menaces à l'encontre d'un Inspecteur du travail se trouvant dans l'exercice de ses fonctions.

BIBLIOGRAPHIE

I – Ouvrages

A- Généraux

Abdoulaye Bio Tchané et Montighy Ph, *Lutter contre la corruption*, éditions L'Harmattan, 2000.

Akuété PSet Yado Toé J, *Ohada, Droit commercial général*, éditions Juriscope, 2002.

Alexandre Jean-Jacques, Chetrite Guy, *Guide pratique de l'arbitrage en droit interne*, Gualino éditeur, 2012.

Anoukaha F, Tiouen A D, *Les procédures simplifiées de recouvrement et les voies d'exécution en OHADA*, PUA, Coll. Droit uniforme, Yaoundé, 1999.

Assi Ezzo A M et Ndiaw Diouf, *Ohada, Le recouvrement des créances*, éditions Juriscope, 2002.

Barrière Jean-Paul, Demars-Sion Véronique, *La femme dans la cité, entre subordination et autonomie, normes et pratiques*, Centre d'histoire judiciaire, 2003.

Bénabent Alain, *Droit civil, Les obligations*, 12^e édition, Montchrestien, 2010.

Billemont Jean, *La liberté contractuelle à l'épreuve de l'arbitrage*, éditions LGDJ, 2013.

Bitsamana H A, *Précis de droit commercial (OHADA)*, éditions Souvenir, Porto novo, 2006.

Bitsamana H A, *Le domaine du droit des affaires Ohada*, éditions LMI, Pointe-Noire, 2014.

Bitsamana H A, *Dictionnaire Ohada, 3^e édition*, L'Harmattan, Paris, 2015.

Bitsamana H A, *Les pouvoirs du personnel judiciaire dans le droit OHADA*, Tome 1,

L'étendue des pouvoirs, Imprimerie In Folio, Nice, mars 2017.

Bitsamana H A, *Ohada, Le droit de transport routier de marchandises* (inédit).

Bokali Victor Emmanuel, Sossa Dorothé Cossi, *Droit des contrats de transport de marchandises par route*, éditions Juriscope et Bruylant, Bruxelles, Coll. Droit uniforme africain, 2006.

Bouvier Michel, *Introduction au droit fiscal général et à la théorie de l'impôt*, 4^e édition, LGDJ, 2001.

Bossa Gilbert et Alii, *L'entreprise et le droit*, éditions juriscope, 2008.

Breen E, *Evaluer la justice*, PUF, 2002.

Bremond Janine, Geledan Alain, *Dictionnaire économique et social*, 2^e édition, Hatier, 1981.

Brunel Laurence, *Concours sociaux*, Studyrama, 2015.

Cadiet Loic, Clay Thomas, Jeuland Emmanuel, *Médiation et arbitrage*, éditions Litec, 2005.

Cabrillac R, Frisson- Roche M A, Revet T (dir.), *Libertés et droits fondamentaux*, Dalloz, 2000.

Canivet G, Joly-Hurand J, *La déontologie des magistrats*, Dalloz, 2004.

Caprasse Olivier, *Les sociétés et l'arbitrage*, éditions Bruylant/ LGDJ, 2002.

Carbasse Jean-Marie (dir.), *Histoire du parquet*, PUF, 2000.

Chevalier Pierre, Desdevises Yvon, Milburn Philip, *Les modes alternatifs de règlement des litiges : les voies nouvelles d'une autre justice*, La documentation française, Paris, 2003.

Clay Thomas, *L'arbitre*, éditions Dalloz, 2001.

Clay Thomas (dir.), *Le nouveau droit français de l'arbitrage*, Lextenso éditeur, 2011.

Cohen –Tanugi, L, *Le droit sans l'Etat*, PUF, 3^e édition, 1992.

Cornu G, *Vocabulaire juridique*, éditions PUF, 1987.

Cruet J, *La vie du droit et l'impuissance des lois*, éditions Flammarion, 1908.

De Fontmichel Maximin, *Le faible et l'arbitrage*, éditions Economica, 2013.

Diab Nasri Antoine, *Le droit fondamental à la justice*, éditions Bruylant, Delta, LGDJ, 2005.

Diallo Mamadou Ibra, Sambe Oumar, *Le praticien comptable*, éditions comptables et juridiques, Dakar, 2003.

Diallo Mamadou Ibra, Sambe Oumar, *Guide pratique des sociétés commerciales et du GIE OHADA*, éditions comptables et juridiques, 3^e édition, Dakar, 2015.

Donnadieu G, *Du salaire à la rétribution*, éditions Liaisons, 1997.

Doudou Ndoye, *Le pouvoir judiciaire au Sénégal face aux autres pouvoirs*, éditions du Caford, le droit de savoir n°08.

Faget Jacques, *Médiations, Les acteurs silencieux de la démocratie*, éditions érès, 2010.

Farcy Jean-Claude, *L'histoire de justice française de la Révolution à nos jours*, PUF, 2001.

Fénéon Alain, Tchakoua Jean-Marie, Pougoue Paul Gérard, *Droit de l'arbitrage dans l'espace OHADA*, Presses universitaires d'Afrique, Yaoundé, 2000.

Fénéon Alain (dir.), *Les grands articles de doctrine de l'OHADA*, parus au Recueil Penant de 2000 à 2013, éditions Juris africa, 2013.

Fénéon Alain, *Droit des sociétés en Afrique (OHADA)*, éditions LGDJ, 2015.

Fouchard Philippe (dir.), *L'ohada et les perspectives de l'arbitrage en Afrique*, éditions Bruylant, 2000.

Geffroy Gilles, *SOS Fins de mois difficiles*, K et B éditions, 2009.

Gomez J R, *Ohada, Les entreprises en difficulté*, éditions Bajaag Meri.

Grosclaude jacques, Marchessou Philippe, *Droit fiscal*, éditions Dalloz, 2001.

Guillien R, Vincent J, *Lexique des termes juridiques*, éditions Dalloz, 2013.

Guyon Yves, *L'arbitrage*, éditions Economica, 1995.

Halpern Marie-Christine et alii, *L'avocat chez vous*, éditions De Vecchi, 2000.

Hamelin J et Damien A, *Les règles de la profession d'avocat*, 8^e édition, Dalloz 1995.

Héraud A et Maurin A, *La justice*, éditions Sirey, 1996.

Héron Jacques, Le Bars Thierry, *Droit judiciaire privé*, 4^e édition, Montchrestien, 2010.

Huet Olivier, *Je prépare l'examen d'entrée dans les centres de formation en travail social*, éditions Dunod, 2010.

Issa - sayegh Jet Lohoues Oble J, *L'harmonisation du droit des affaires*, éditions juriscope, 2002.

Issa – sayegh J (dir.), **OHADA**, *Les sûretés*, éditions Bruylant, Bruxelles, Collection Droit uniforme africain, 2002.

Issa – sayegh Jet Talfi Bachir, *Répertoire quinquennal Ohada (2000-2005)*.

Issa – sayegh J, *Répertoire quinquennal Ohada (2006-2010)*, T1, publié par l'UNIDA.

Jarrosson Charles, *La notion d'arbitrage*, éditions LGDJ, 1987.

Jestaz Philippe, *Le droit*, 3^e édition, Dalloz, 1996.

Julien Pierre, Fricero Nathalie, *Droit judiciaire privé*, éditions LGDJ, 2009.

Kabongo Tunsala Julien, *La corruption en République Démocratique du Congo*, éditions L'Harmattan, juin 2016.

karim Benyekhlef, Gélinas Fabien, *Le règlement en ligne des conflits, enjeux de la cyberjustice*, éditions Romillat, 2003.

Kuate Tameghe SS, *La protection du débiteur dans les procédures individuelles d'exécution*, éditions l'Harmattan, 2004.

Lacan J F, *Ces magistrats qui tuent la justice*, éditions Albin Michel, 2003.

Lacan J F, *La République bananière*, en coll. avec Coignard S, Belfond, 1989.

Lagoutte Stéphanie, Nina Svaneberg, *Les droits de la femme et de l'enfant, Réflexions africaines*, éditions Karthala, 2011.

Lamulle Thierry, *Droit fiscal*, édition 2004/2005, Gualino éditeur.

Lavabre Claude et Gilles, *L'intégration fiscale*, éditions Foucher, 1997.

Lecat Jean-Jacques, Marly Pierre, *Le nouveau droit des sûretés*, éd. Francis Lefebvre, Mémento, juin 2011.

Lieutier Jean-Philippe, *Le modèle de l'actionnariat salarié*, PUAM 2012.

Martor Boris et Alii, *Le droit uniforme africain des affaires issu de l'Ohada*, éditions Litec, 2004.

Mechri Farouk, *L'enfant objet et sujet d'affection, Approche juridique et juristique des rapports parents-enfants en droit tunisien et en droit comparé*, éditions Publisud, 2006.

Moissinac d'Harcourt Marie- Caroline, *La pratique de l'arbitrage au service de l'entreprise*, éditions Economica, 2002.

Moussa Samb (dir.), *Etude sur les difficultés de recouvrement des créances dans l'espace UEMOA : cas du Benin, du Burkina Faso, du Mali et du Sénégal*, Rapport final, Etude réalisée par le Centre de recherche et de documentation de l'ERSUMA, édition Juillet 2012.

Moustapha Kadi Oumani, *L'esclavage en Afrique, le cas du Niger*, éditions l'harmattan, 2005.

Nammour Fady, *Droit et pratique de l'arbitrage interne et international*, éditions Bruylant/Delta/ LGDJ, 2005.

Ngono Emmanuel, *Le mal Africain*, éditions souvenir, Porto Novo, 2004.

Ngoundos Idourah Silvère, *Colonisation et confiscation de la justice en Afrique*, éditions L'Harmattan, 2001.

Nguembou Toukam Josette, *Le droit commercial général dans l'Acte uniforme OHADA*, Presses Universitaires Africaines, Yaoundé, 1998.

Nucéra Louis, *100 entraînements à l'entretien*, Studyrama 2012.

Onana Etoundi F, *Grandes tendances jurisprudentielles de la cour commune de justice et d'arbitrage en matière d'interprétation et d'application du droit Ohada (1997-2010)*, édition spéciale, octobre 2011.

Pomiès Olivier, *Dictionnaire de l'arbitrage*, Presses universitaires de Rennes, 2011.

Pougoué P G (dir), *OHADA, Sociétés commerciales et GIE*, éditions Juriscope, Bruxelles, 2002.

Pougoué P G, Teppi Kolloko F, *La saisie-attribution des créances Ohada*, PUA, Yaoundé, 2005.

Pougoué PG, Kalieu Elongo Y, *Introduction critique à l'Ohada*, éditions PUA, 2008.

Pougoué P G(dir.), *L'encyclopédie Ohada*, éditions Lamy.2012.

Porchy-Simon Stéphanie, *Droit civil 2^e année, Les obligations*, éditions Dalloz, 2016.

Raymond M, *Déontologie de l'avocat*, 5^e édition, Litec.

Sakho Abdoulaye, *Les groupes de sociétés en Afrique*, éditions Khartala-CRES, 2010.

Sawadogo F M, *Ohada, le droit des entreprises en difficulté*, éditions juriscope, 2002.

Scarano Jean-Pierre, *Institutions juridictionnelles*, éditions Ellipses, 1996.

Seraglini Christophe, Orstscheidt Jérôme, *Droit de l'arbitrage interne et international*, éditions Montchrestien, Lextenso éditions, 2013.

Sockeng Roger, *Droit pénal des affaires Ohada*, 1^{ère} édition mars 2007, Presses Minsi le competing.

Staes Olivier, *Droit judiciaire privé*, éditions ellipses, 2006.

Strickler Yves, Racine Jean-Baptiste, *L'arbitrage, Questions contemporaines*, éditions L'Harmattan, 2012.

Swan Carole, *La médecine et le droit, Pratiques et évolutions*, éditions Ellébore, 2008.

Tiger Ph, *Le droit des affaires en Afrique, Que sais-je ?*, PUF, 1999.

Tissier Yves, *Le vocabulaire de l'histoire*, éditions Vuibert, 2002.

Vidal Dominique, *Droit français de l'arbitrage interne et international*, Gualinoéditeur, 2012.

Walid Ben Hamida, Thomas Clay, *L'argent dans l'arbitrage*, Lextenso éditions, 2013.

Widner – Jennifer A, *Construire l'Etat de droit*, éditions Nouveaux horizons, Paris, 2003.

Woog Jean-Claude, *Pratique professionnelle de l'avocat*, 3^e édition Litec, 1993.

B- Ouvrages sur le droit du travail

Adam Patrice, *L'individualisation du droit du travail, Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, éditions LGDJ, 2005.

Aliprantis Nikitas, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, LGDJ, 1980.

Amoussou B C, *Droit béninois du travail, Le contrat de travail et le licenciement*, Star éditions.

André Caroline, *L'essentiel de la jurisprudence du droit du travail*, Gualinoéditeur, 2010.

Antona JP et Alii, *Le guide social de l'entreprise*, Dalloz, 1995.

Antonmattei P-H, *Le recours à un cabinet de conseil en recrutement, Les aspects juridiques durecrutement*, Litec, 1994.

Antonmattei Paul-Henri, *Les clauses du contrat de travail*, éditions Liaisons, 2009.

Attia Nathalie et alii, *Dictionnaire des représentants du personnel*, édition 2013, Tissot éditions.

Aubin G et Bouveresse J, *Introduction historique au droit du travail*, PUF, collection Droit fondamental – Droit social, 1995.

Aubourg Gwendoline, *Le comité d'entreprise*, éditions De Vecchi, 2005.

Aubourg Gwedoline, De Moura Hélène, *Les représentants du personnel*, éditions De Vecchi, 2005

Auzero Gilles, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 19^e édition, Dalloz, 2016.

Babin M, *Santé et sécurité au travail*, Lamy coll. Axe Droit, 2011.

Badel Maryse, *Droit de la sécurité sociale*, éditions Ellipses, 2006.

- Badinter Robert, Lyon-Caen**, *Le travail et la loi*, éditions Fayard, 2015.
- Barège Alexandre**, *L'éthique et le rapport de travail*, éditions LGDJ, 2008.
- Bartolomei De La Cruz, Euzeby A**, *L'Organisation Internationale du Travail (OIT), Que sais-je ?, n° 836*, PUF, 1997.
- Baumgarten Christophe**, *A travail égal, salaire égal, guide de la négociation salariale d'entreprise*, éditions Le Temps des crises, 2005.
- Bèfre Pierre**, *La liberté d'expression des salariés*, PUAM, 2013.
- Bélier Gilles, Legrand Henri-José**, *La négociation collective en entreprise*, éditions Liaisons, 2010.
- Benoît A**, *Le droit de l'emploi*, P U Grenoble, 1995.
- Bessy Christian**, *La contractualisation de la relation de travail*, éditions LGDJ, 2007.
- Blanpain R et Javillier JC**, *Droit communautaire du travail*, (LGDJ), Collection Jupiter, 2^e édition, 1995.
- Bledniak Evelyn**, *Délégué du personnel, délégué syndical (désignation, attributions, protection)*, 14^e édition, Delmas, 2010/2011
- Bledniak Evelyn, Chretiennot Emmanuel**, *Comité d'entreprise*, 15^e édition Delmas, 2007.
- Bonnechère M**, *Le droit du travail*, La découverte, collection « Repères », n°230, Paris 1997.
- Bourgeot Sylvie, Blatman Michel**, *L'état de santé du salarié, De la préservation de la santé à la protection de l'emploi*, éditions Liaisons, 2005.
- Boyer Aurélie**, *Protection des salariés et sauvetage de l'entreprise : Quête d'un équilibre*, Presses universitaires de Marseille, 2006.
- Brenneur Béatrice**, *Stress et souffrance au travail*, éditions L'Harmattan, 2010.
- Brimo Sara**, *L'Etat et la protection de la santé des travailleurs*, éditions LGDJ, 2013.
- Brun André, Galland Henri**, *Droit du travail, Tome 1, Les rapports individuels de travail*,
Tome 2, *Les rapports collectifs de travail*, Sirey, 1978.

Buhl Michel, Castelletta Angélo, *Accidents du travail, maladie professionnelle*, Encyclopédie Delmas, 2000.

Bugada Alexis, *L'avantage acquis en Droit du travail*, PUAM, 1999.

Burland A. et Alii, *Droit social*, éditions Foucher, 2007.

Caire Guy, *La négociation collective*, PUF, 1992.

Camerlyck GH, « *Le contrat de travail* », *Traité Dalloz de droit du travail*, 2^e édition, t 1, 1982 et mise à jour en 1988 par Moreau – Bourles M A.

Canut Florence, *L'ordre public en droit du travail*, éditions LGDJ, 2007.

Carpentier et Cazamian, *Le travail de nuit*, BIT, Genève, 1977.

Casaux Lise, *La pluriactivité*, éditions LGDJ, 1993.

Catala N, « *L'entreprise* », *Traité Dalloz de droit du travail*, T 4, 1^{ère} édition, 1980.

Catala Net Bonnet R, *Droit social européen*, éditions Litec, 1991.

C F D T, *Salariés : guide de vos droits 2013*, La Découverte Guides.

Coudel Nicolas, *Le contrôle de l'inspection du travail*, éditions du Puits Fleuri, 2010.

Couret Alain, Fortis Elizabeth, *Droit pénal du travail*, éditions, LexisNexis, 2012.

Couret Alain et alii, *Les frontières du salariat*, éditions Dalloz, 1996.

Cohen Maurice, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, éditions LGDJ, 2009.

Colonna Joel, *Le droit des relations de travail confronté au VIH/SIDA*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2002.

Couturier Gérard, *Traité de droit du travail, Tome 2, Les relations collectives de travail*, éditions PUF, 2001.

Couturier G, *Droit du travail*, PUF, coll « droit fondamental » V1 « Les relations individuelles de travail », 2^e édition 1993, V2, « Les relations collectives de travail », 2^e édition 1993.

Cristau A, *Droit du travail*, 10^e édition, Hachette, 2013-2014.

Dalmasso Raphael, *Essai sur le concept de licenciement économique, étude comparée des droits français et italien*, éditions LGDJ, 2009.

Daugareilh Isabelle (dir.), *Mondialisation, Travail et droits fondamentaux*, éditions Bruylant, 2005.

Dauxerre Lydie, *La représentativité syndicale, instrument du dialogue social*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2005.

De Benalcazar L, *Droit du travail et nouvelles technologies*, Gualino éditeur, 2003.

Del Sol Marion, *L'entreprise face aux risques professionnels*, éditions Liaisons, 2003.

Démoulin Matthieu, *Nouvelles technologies et droit des relations de travail, Essai sur une évolution des relations de travail*, éditions Panthéon-Assas, 2012.

Desbarats Isabelle, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, éditions LGDJ, 1996.

Desmarais Bénédicte, *Les droits sociaux*, éditions De Vecchi, 2001.

Despax M, *Négociation, conventions et accords collectifs*, Traité Dalloz de droit du travail, tome 7, 2^e édition, 1989.

Despax M et Pélissier J, *La gestion du personnel, Aspects juridiques*, 2^e édition Cujas, 1984.

Dirringer Josépha, *Les sources de la représentation collective des salariés, Contribution à l'étude des sources du droit*, éditions LGDJ, 2015.

Du Peyrou Jean Jacques, Prétot Xavier, *Sécurité sociale*, 10^e édition, Sirey, 2000.

Duprilot Jean Pierre, Fieschi-vivet Paul, *Les Comités d'entreprise*, PUF, 1990.

Durant P et Jaussaud R, *Traité de droit du travail*, éditions Dalloz 3 vol, 1947 et s.

Dutheil de la Rochère J, *Droit communautaire matériel*, éditions Hachette, 2001.

Duquesne F, *Droit du travail*, Gualino éditeur, 2015.

Ecoffet H et Jeanau Y, *Droit du travail et droit social*, éditions Nathan Technique, 1975.

Epailly Bet Alii, *Droit, 2^e années BTS tertiaires*, éditions Delagrave, 2002.

Etiennot Agnès, Etiennot Pascale, *Droit du travail*, éditions ellipses, 2015.

Fabre Alexandre, *Le régime du pouvoir de l'employeur*, éditions LGDJ, 2010.

Favennec-Héry, Verkindt Jean-Yves, *Droit du travail*, 4^e édition, LGDJ, 2014.

Fieschi – Vivet P, *Droit du travail*, éditions Sirey, 1987.

Filoche, *Carnets d'un inspecteur du travail*, éditions Ramsay, 2005.

Fin-Langer Laurence, *Fiches de droit du travail*, 5^e édition, ellipses, 2013.

Flicy Hubert, *Licenciement*, 9^e édition, Delmas, 2003.

Fournier J et Alii, *Traité du droit social*, 5^e édition Dalloz, 1989.

Freyssinet jacques, *Négocier l'emploi*, éditions Liaisons, 2010.

Gamet Laurent, Grangé Flichy, *Rupture du contrat de travail*, éditions Delmas, 2008.

Gaudu François, *Le contrat de travail*, éditions Dalloz, 1996.

Gaudu François, *Droit du travail*, 5^e édition, Dalloz, 2013.

Ghestin Jacques, Langlois Philippe, *Droit du travail*, 2^e édition, Sirey, 1977.

Gilles Anne-Marie, *Le couple en droit social*, éditions economica, 1997.

Gonidec P F, avec la collaboration de Kirsch Martin, *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, Tome 1, Paris, LGDJ, 1958.

Guery Gabriel, *Pratique du droit du travail*, 11^e édition, Montchrestien, 2003.

Hatzfeld Henri, *Du paupérisme à la sécurité sociale (1850-1940)*, Presses universitaires de Nancy, 1989.

Héas Franck, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, éditions LGDJ, 2000.

Helleringer Geneviève, *Les clauses du contrat*, éditions LGDJ, 2012.

Gatumel D, *Le droit du travail en France*, éditions Francis Lefebvre, 2004.

Gaudu F, Vatinet R, *Traité des contrats*, éditions LGDJ, 2001.

- Girard-Oppici Carole**, *Négocier la rupture du contrat de travail*, éditions Vuibert, 2003.
- Glastone et Sorgho**, *Les tribunaux du travail en Afrique francophone*, institut international d'études sociales, Genève 1978.
- Grandguillot D**, *Droit du travail et de la sécurité société*, Gualino éditeur Paris 2002.
- Grandguillot D**, *L'essentiel du droit du travail*, Gualino éditeur Paris 2014.
- Gratton Laurène- Kirstie**, *Les clauses de variation du contrat de travail*, éditions Dalloz, 2011.
- Grévy Manuela**, *La sanction civile en droit du travail*, éditions LGDJ, 2002.
- Guéry Gabriel**, *Pratique du droit du travail*, Gualino éditeur, 2006.
- Hess Fallon B et Simon A M**, *Droit du travail*, 22^e édition, Sirey 2012.
- Huguet Pierre**, *Code du travail d'Outre-mer, texte et commentaire*, Sirey, 1953.
- Iloki A**, *Le droit du licenciement au Congo*, éditions L'Harmattan, 2000.
- Issa-sayegh Joseph**, *Droit du travail sénégalais*, LGDJ, Paris et NEA, Dakar 1987.
- Jacquelet Cédric**, *La vie privée du salarié à l'épreuve des relations de travail*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2008.
- Javillier JC**, *Droit du travail*, 6^e édition, LGDJ, 1997.
- Johansson Anja**, *La détermination du temps de travail effectif*, éditions LGDJ, 2006.
- Jourdain Dominique, De Bailleul Camille**, *Contrat de travail, du recrutement à la rupture*, éditions Delmas, 2008.
- Justet Luc**, *L'inspection du travail*, Presses universitaires de Rennes, 2013.
- Kabeya Muase Charles**, *Syndicalisme et démocratie en Afrique : le cas du Burkina Faso*, INADES, Khartala, Abidjan, Paris, 1989.
- Katz Tamar**, *La négociation collective et l'emploi*, éditions LGDJ, 2007.
- Keller Marianne, Petit Franck**, *Droit social*, éditions Foucher, 2006.

Kerbourec'h Jean yves, *Le statut protecteur des représentants du personnel*, éditions Litec, 2003.

Kesztenbaum, Béal Stéphane, *Négociation collective dans l'entreprise*, éditions Delmas, 2009.

Kiemde Paul, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, Padeg, 2007.

Kirsch M, *Le droit du travail en Afrique*, T 4, éditions Ediena, Paris, 1987.

Kocher Marguerite, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, éditions LGDJ, 2013.

Labbé Dominique, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, éditions L'Harmattan, 1996.

Laillé Mathieu, *Hygiène et sécurité dans les collectivités territoriales*, éditions du Moniteur, Paris, 2007.

Langé Daniel, *Droit du travail*, éditions ellipses, 2003.

Langlois Ph, *Droit du travail*, éditions Sirey, « cours élémentaires droit – économie », 6^e édition, 1987.

Laporte Sandra, *Les arrêts décisifs 2010/2011*, éditions Liaisons, 2011.

Laporte Sandra, *Droit du travail 2015, Les arrêts décisifs*, éditions Wolters Kluwer France, 2015.

Lautier Guy, *Démission, Départ négocié, Licenciement, Retriate, Sanctions*, Maxima, Paris, 2007.

Le Bihan – Guenolé M, *Droit du travail*, éditions Hachette, 2004.

Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles*, éditions Dalloz, 2011.

Le Crom J-P, *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, PUR, 2004.

Lefebvre Francis, *Heures supplémentaires*, éditions Francis Lefebvre, 2007.

Lefebvre Francis, *Contrat de travail, Nouvelles règles*, éditions Francis Lefebvre, 2008.

Le Goff Jacques, *Droit du travail et société*, Tome 1, *Les relations individuelles de travail*, Presses universitaires de Rennes, 2001.

Le Goff Jacques, *Droit du travail et société*, Tome 2, *Les relations collectives de travail*, PUR, 2002.

Le Goff Jacques, *Du silence à la parole, Une histoire du droit du travail (des années 1850 à nos jours)*, Presses universitaires de Rennes, 2004.

Lemesle R, *Le droit du travail en Afrique francophone*, éditions Edicef/Aupelf, 1989.

Le Nouvel Anne, Volpelier Marie-Françoise, *Droit du travail*, 2^e édition, Nathan, 2015.

Leroy Yann, *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, éditions LGDJ, 2011.

Levavasseur Philippe, *Guide juridique de l'assistance du salarié*, éditions Lexbase, 2004 ; *Les représentants du personnel*, éditions d'organisation, 2004.

Leymann H, *Mobbing : la persécution au travail, trad. fr.*, Seuil, Paris, 1996.

Lieutier Jean-Philippe, *Le modèle de l'actionnariat salarié*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2012.

Lobry C, *Droit du travail*, chron éditeur, 2003.

Lockiec Pascal, *Droit du travail*, Tome 1, *Les relations collectives de travail*, éditions PUF, 2011.

Lockiec Pascal, *Droit du travail*, Tome 2, *Les relations individuelles de travail*, éditions PUF, 2011.

Louit-Martinod Nathalie, *L'évolution contemporaine du droit des contrats à durée limitée, vers un régime juridique harmonisé*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2003.

Lyon Caen, « *Les Salaires* », *Traité Dalloz de droit du travail T 2*, 2^e édition, 1981.

Lyon-Caen, *Droit du travail non salarié*, éditions Sirey, 1990.

Lyon-Caen, *Le droit du travail. Une technique réversible*, éditions Dalloz, coll connaissance du droit – droit privé, 1995.

Lyon-Caen, Pélissier J, *Les grands arrêts de droit du travail*, éditions Sirey, 2^e édition 1980.

Lyon-Caen G, Pélissier J, supiot A, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 18^e édition ,1996.

Malingrey Philippe, *La réglementation du travail, contrat de travail, rémunération, santé, sécurité, relations sociales*, éditions ellipses, 2005.

Manigot Vincent, *Le traitement juridique de la discrimination dans l'entreprise*, LexisNexis, 2012.

Marraud C, Kessler F, Géa F (dir), *La rupture du contrat de travail en droits français et allemand*, Presses universitaires de Strasbourg, 2000.

Marchand D, *Droit du travail en pratique*, éditions d'organisation, 2004.

Martinon Arnaud, *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, éditions, Dalloz, 2005.

Mazaud – Lueder D, *Le guide des litiges 96-97 Employeurs – Salariés, 250 solutions juridiques*, éditions Liaisons 1996.

Mazeaud Antoine, *Droit du travail*, éditions Montchrestien, 1998.

Mede Nicaise, *La réglementation du travail au Bénin*, 2^e édition, COPEL, sept. 2006, Cotonou.

Mercat-Bruns Marie, *Discriminations en droit du travail, dialogue avec la doctrine américaine*, éditions Dalloz, 2013.

Meunier- Boffa Martine, *Droit du travail et protection sociale, Les cours de droit*, Litec, 1998.

Meunier-Boffa Martine, *Droit des relations sociales au travail*, éditions Litec, 2005.

Meyer Nadège, Willems jean pierre, *Droit social*, éditions Dunod, 2009.

Mialon Marie-France, *Les pouvoirs de l'employeur*, éditions LGDJ, 1996.

Michel Jean, *Les sanctions civiles, pénales et administratives en droit du travail*, Tome 1, La documentation française, Paris 2004.

Michel Jean, *Les sanctions civiles, pénales et administratives en droit du travail*, Tome 2, La documentation française, Paris 2004.

Miné Michel, Rose Hubert, Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 2^e édition, economica, 2002.

Miné Michel, Allemand Sylvairs, *Siffler en travaillant ? Les droits de l'homme au travail : un état des lieux*, éditions Le Cavalier Bleu, 2006.

Michel Miné, *Droit du temps du travail*, éditions LGDJ, 2004.

Miné Michel, Marchand Daniel, *Le droit du travail en Pratique*, 27^e édition Eyrolles, 2015.

Morel Franck, *Durée et aménagement du temps du travail*, Groupe Revue Fiduciaire, 2014.

Morin M L, *Le droit des salariés à la négociation collective*, LGDJ, 1994.

Morvan Patrick, *Restructurations et licenciements économiques*, éditions LexisNexis, 2013.

Mouly Jean, *Droit du travail*, éditions Bréal, 2010.

Mounguengue F, *Le droit du travail expliqué suivant l'ordre des articles du code*, édition 1994, EOM.

Narritsen André, Pigenet Michel (dir.), *Pratiques syndicales du droit, France XX-XXI e siècles*, Presses universitaires de Rennes, 2014.

Olivier Rodolphe, *La désignation des délégués syndicaux*, éditions Litec, 2007.

Olszak Norbert, *Histoire du droit du travail*, éditions economica, 2011.

Ouaissi Haiba, *Les incidences des restructurations d'entreprise sur la situation collective des salariés*, éditions LGDJ, 2006.

Ouaissi Haiba, *Droit du travail, De l'individuel au collectif*, éditions Larcier, 2015.

Pansier F J, *Droit du travail*, éditions Litec, 1998.

Pélissier Jean, Auzero Gilles, Dockès Emmanuel, *Droit du travail*, 27^e édition, Dalloz, 2013.

Peskine Elsa (dir.), *Licenciements pour motif économique et restructurations : vers une redistribution des responsabilités*, éditions Dalloz, 2015.

Peskine Elsa, Wolmark Cyril, *Droit du travail*, 10^e édition Dalloz, 2016.

Petit Franck, *La notion de représentation dans les relations collectives du travail*, éd. LGDJ, 2000.

Petit Franck, *Droit des relations collectives de travail*, Gualino éditeur, 2007.

Petit Franck, *Droit des contrats de travail*, Gualino éditeur, 2011.

Pizzio-Delaporte corinne, *Droit du travail*, éditions Magnard-Vuibert, 2011.

Pochard Marcel, *Que sais-je ? , L'emploi et ses problèmes*, PUF, 1976.

Puigelier cathérine, *Le pouvoir disciplinaire de l'employeur*, éditions economica, 1997.

Puigelier cathérine, *La rupture du contrat de travail des salariés protégés*, éditions Economica, 1998.

Raboteau-Duval Michèle, *Le droit des contrats de travail à durée déterminée en droit espagnol et en droit français*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 2004.

Radé C, *Droit du travail et responsabilité civile*, éditions LGDJ, 1997.

Ramackers Paul, Vilboeuf Laurent, *L'inspection du travail*, PUF, 1997.

Ramin A, *Le lock-out et le chômage technique*, LGDJ, 1977.

Ray J E, *Droit du travail, droit vivant*, éditions Liaisons, 2003.

Ray Jean-Emmanuel, *Les relations individuelles de travail, de l'embauche à la rupture du contrat*, Wolters Kluwer, 2015.

Rémond Antoine, *Les retraites en question*, La documentation française, Paris, 2009.

Revet Thierry, *La force de travail*, éditions Litec, 1992.

Rivero J et Savatier J, *Droit du travail*, PUF, « Thémis droit », 12^e édition 1991.

Rochère P, *Droit social international européen, les cours de droit*, 1990 et mise à jour 1991.

Roy V, *Droit du travail*, éditions Dumod, 1998.

Salomon Renaud, Martinel Agnès, *Droit pénal social, droit pénal du travail et de la sécurité sociale*, 3^e édition, Economica, 2016.

Schiltz Pierrot, Jean-LucPutz, *Droit du travail*, 2^e édition, Promoculture, 2002.

Serio Dominique, *Droit pénal du travail*, ellipses, 2010.

Servais Jean-Michel, *Droit international du travail*, éditions Larcier, 2015.

Siau Bruno, *Droit du travail*, 2^e édition, éditions Larcier, 2014.

Sinay H et Javillier J C, « *La grève* », *Traité Dalloz de droit du travail*, 2^e édition, t 6, 1984.

Starr G, *la fixation des salaires minima*, BIT, Genève, 1982.

Stulz Viviane, *Transactions et départs négociés en droit du travail*, éditions EFE, 2000.

Stulz viviane, *Transferts d'entreprises, les enjeux sociaux*, éditions EFE, 2004.

Sohier Joel, *Le syndicalisme en France*, éditions Vuibert, 2010.

Supiot A, « *Les juridictions du travail* », *Traité Dalloz de droit du travail*, 1987.

Supiot A, *Critique du droit du travail*, PUF, « Les voies du droit » 1994.

Supiot A (dir.), « *Au-delà de l'emploi : transformation du travail et devenir du travail en Europe* », *rapport pour la commission européenne*, Flammarion, Paris, juin 1999.

Supiot Alain, *Le droit du travail*, PUF, 2004.

Taquet F, *Pratique du droit du travail*, ellipses, 2006.

Teyssié B, *Droit du travail*, T 1, relations individuelles de travail 2^e édition Litec, 1992 ; T 2, relations collectives de travail, 2^e édition, 1993.

Teyssié B (dir.), *Les notions fondamentales du droit du travail*, éditions Panthéon-Assas, 2009.

Teyssié B (dir.), *L'articulation des normes en droit du travail*, éditions Economica, 2011.

Teyssié B (dir.), *Guide de la rupture du contrat de travail*, éditions LexisNexis, 2014.

- Touati Jean Jacques**, *Le motif de licenciement à la loupe*, éditions Liaisons, 2004.
- Tournaux Sébastien**, *Droit du travail*, éditions Bréal, 2014.
- Transparences**, *Les institutions représentatives du personnel*, La documentation française, 5^e édition, 2010.
- Transparences**, *Les ruptures du contrat de travail*, La documentation française, édition, 2010.
- Tricoit Jean Philippe**, *La médiation dans les relations de travail*, éditions LGDJ, 2008.
- Turlan F**, *Les jeux de droit du travail en 20 QCM thématiques. Du recrutement à la retraite*, éditions Liaisons, Paris 1996.
- Valticos Nicolas**, *Le droit international du travail*, éditions Dalloz, 1993.
- Vasseur Florent** (dir.), *Les Guides R F, Représentants du personnel, de la mise en place à la négociation collective*, Groupe Revue Fiduciaire, 2008.
- Verdier Jean Maurice**, « *Syndicat et droit syndical* », *Traité Dalloz de droit du travail*, t 5, 2 vol, 2^e édition 1984 et 1987.
- Verdier Jean Maurice, Coeuret Alain, Souriac Marie Armelle**, *Droit du travail*, volume 2, *Rapports individuels*, 15^e édition, Dalloz, 2009.
- Verdier Jean Maurice, Coeuret Alain, Souriac Marie Armelle**, *Droit du travail*, volume 1, *Rapports collectifs*, 16^e édition, Dalloz, 2011.
- Vert Brigitte et alii**, *Le conseiller pratique du salarié, vos droits et obligations*, éditions Prat, 2006.
- Villebrun J et Quétant GP**, *Traité de la juridiction prud'homale*, LGDJ, t 1, 2^e édition, 1987 ; t 2, « Réforme de la juridiction prud'homale depuis 1987 », 1992.
- Viottolo-Ludmann Agnès**, *Egalité, Liberté et Relation contractuelle de travail*, PUAM, 2004.
- Waquet Philippe**, *L'entreprise et les libertés du salarié, Du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, éditions Liaisons, 2003.

Willemez Laurent, *Le droit du travail en danger*, éditions du croquant, 2006.

Wolmark cyril, *La définition prétorienne, Etude en droit en droit du travail*, éditions Dalloz, 2007.

Zapata Francis, *Notions essentielles, questions sociales, travail, emploi, relations sociales*, éditions Sirey, 1988.

II – THESES ET MEMOIRES

Abessolo J, *Les effets de la nullité des contrats administratifs : problème d'effectivité*, Thèse, Université de Pau, 1994.

Alliot- Marie, *Le salarié actionnaire*, Thèse Paris II, 1973.

Amoussou-Guenou R, *Le droit et la pratique de l'arbitrage commercial international en Afrique subsaharienne*, Thèse, Paris II, 1995.

André C, *L'obligation de sécurité dans l'entreprise*, Thèse, Cergy-Pontoise, 2004.

Baillod R, *L'apport en industrie*, Thèse Toulouse, 1980.

Bauby P, *De l'indemnisation des maladies survenues dans le travail*, Thèse, Toulouse, 1925.

Ben Merzouk E, *La sécurité juridique en droit positif*, Thèse, Paris II, 2003.

Birame Diouf, *Les responsabilités à l'occasion des conflits collectifs de travail, une étude du droit sénégalais des conflits collectifs à la lumière du droit français*, Thèse pour le doctorat d'Etat en droit, université De Cergy Pontoise, Faculté de Droit, 2010.

Bocquillon F, *La dérogation en droit du travail*, Thèse, Strasbourg 3, 1999.

Borenfreud G, *L'action revendicative au niveau de l'entreprise : le rôle des délégués du personnel et des délégués syndicaux*, Thèse, Paris X, 1986.

Bravard G, *La faute inexcusable en matière d'accidents du travail*, Thèse Paris, 1909.

Bruder A, *Les conséquences de l'actionnariat salarié en droit des sociétés par actions*, Thèse Lille, 2007.

Calomili Cécile, *La gradation des fautes dans le droit de la rupture du contrat de travail*, Thèse, Université de Nice Sophia Antipolis, décembre 2010.

Carsin X, *La renonciation en droit du travail*, Thèse, Lille III, 2006.

Cayeux J, *Le statut des délégués du personnel*, Thèse, Nancy, 1939.

Cimamonti S, *L'effectivité des droits du créancier chirographaire en droit contemporain*, Thèse, Aix-Marseille, 1990.

Codjovi Dogue Cyriaque, *Le droit à l'exécution des décisions de justice au Bénin*, Thèse, Université Abomey Calavi, 2014.

Coudevylle – Loquet M, *L'exercice abusif des voies de droit en procédure civile*, Thèse PAU, 1991.

Cristau Antoine, *Grève et contrats*, Thèse, Paris I, 1999.

Deya Bibiane Irène, *La protection du salarié dans l'avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail, Mémoire, Droit et sciences politiques, université de Douala, DESS Juriste conseil d'entreprise*, 2006.

Dion-Loye S, *Le fait de grève*, Thèse, Dijon, 1989.

Dravo zinzindohoue C Marie, *La mise en place d'un droit uniforme du travail dans le cadre de l'Ohada*, Thèse, Université de Reims, 2009.

J Jules Fomchibou Mbranchout, *La mobilité de la main d'œuvre en droit social camerounais*, Thèse de doctorat de 3^e cycle en Droit Privé, 1999.

Fin – Langer (L), *L'équilibre contractuel*, Thèse Orléans, 2000.

Forgues F, *L'actionnaire indirect*, Thèse Paris I, 2002.

Frison Roche, *Généralités sur le principe de la contradiction en droit processuel*, Thèse Paris II, 1989.

Gain M A, *Essai sur l'abus de droit*, Thèse Lille II 1991.

Giraud B, *Faire la grève, les conditions de l'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France*, Thèse, Paris X, 2005.

Hollandts X, *Les effets de participation des salariés sur la performance de l'entreprise*, Thèse, Lyon III, 2007.

Iloki A, *Le licenciement individuel en droit congolais et en droit français*, Thèse, Université de Paris 2, 1984.

Keim-BagotMorane, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel, enjeux et perspectives*, Thèse, Université de Strasbourg, 2013.

Kenfack P E, *La mobilité du capital de l'entreprise et le droit social camerounais*, Thèse de 3^e cycle, Université de Yaoundé II, 1994.

Kodjo Zinsou G, *L'exécution des avis et décisions de la CCJA*, Mémoire de maîtrise es sciences juridiques, option droit des affaires et carrières judiciaires, Université nationale du Bénin 2001.

Koumba Euloge Mesmin, *Les techniques de prévention des entreprises en difficulté en droit OHADA*, Thèse, Université de Nice Sophia –Antipolis, 2011.

Krief Benjamin, *Essai sur l'émergence d'un droit européen de la représentation collective*, Thèse, Université Paris 2 Panthéon Assas, 2010.

Leroy P, *De la connaissance médicale des maladies professionnelles à leur reconnaissance juridique*, Thèse, Nantes, 1990.

Luciani-Mien D, *L'effectivité des droits de la défense en procédure pénale*, Thèse, Paris II, Panthéon-Assas, 2006.

Mabileau R, *L'évolution des modes de rémunération dans l'entreprise*, Thèse Nantes, 2004.

Mathieu B, *Essai sur le principe d'efficacité en droit judiciaire privé*, Thèse, Aix-Marseille, 1994.

Menegakis S, *La participation directe des salariés au pouvoir dans l'entreprise*, Thèse Cergy-Pontoise, 2002.

Ngouala L, *La protection spéciale des travailleurs en droit du travail congolais*, Mémoire pour l'obtention du diplôme de l'ENAM, filière magistrature et Barreau, cycle supérieur 1986-1988.

Nicod C, *L'obligation de négocier dans les relations collectives de travail*, Thèse, Lyon II, 1999.

Onana Etoundi Félix, *L'incidence du droit communautaire OHADA sur le droit interne de l'exécution des décisions de justice dans les Etats parties : cas du Cameroun*, Thèse, Yaoundé II, 2005.

Paillusseau J, *La société anonyme technique d'organisation de l'entreprise*, Thèse Rennes, 1965.

Paquette C, *La participation des salariés à la gestion des entreprises (sociétés anonymes)*, Thèse Montpellier, 2000.

Perrier G, *La participation des salariés à la gestion de l'entreprise*, Thèse, Paris II, 2005.

Piazzon T, *La sécurité juridique*, Thèse, Paris II, 2006.

Richard V, *Le droit et l'effectivité. Contribution à l'étude d'une notion*, Thèse, Paris II, 2003.

Rémy P, *Effets normatifs des accords collectifs et représentation des salariés à la lumière des droits français et allemand de la négociation collective*, Thèse, Paris X, 1998.

Royer G, *L'efficience en droit pénal économique*, Thèse, Nancy 2, 2007.

Sabino E O, *Le principe du double degré de juridiction et l'avènement de la CCJA*, Mémoire, Abomey Calavi, FASJEP, 2000, Bénin.

Supiot A, *Le juge et le droit du travail*, Thèse, Bordeaux I, 1979.

Tchakoua J M, *Droits fondamentaux et dignité des salariés. Réflexion à partir des droits camerounais et français*, Thèse, Yaoundé II.

Touboul F, *Le principe de sécurité juridique : Essai de législation*, Thèse, Paris XI, 1996.

Touscoz J, *Le principe d'effectivité dans l'ordre international*, Thèse, Aix-Marseille, 1962.

Vervoort Maxence, *L'exercice du droit de grève dans le secteur privé*, Thèse, Nice, 2015.

Voidey N, *Le risque en droit civil*, Thèse, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2005.

Wolmark C, *La définition prétorienne, étude en droit du travail*, Thèse, Paris x, 2005.

III – Revues, articles et chroniques

Abou Rjaili K S, L'indépendance de la justice, *Revue de la juridiction administrative au Liban*, n° 15, vol. I, 2003, p120.

Adam G, L'institutionnalisation des syndicats, esquisse d'une problématique, *Dr social*, 1983, 597 ; Vers un nouveau syndicalisme, *Dr social*, 1998, 107.

Adjotevi A, Les lacunes du nouveau droit des affaires harmonisé, *Jeune Afrique Economie* n° 265 du 1^{er} – 14 juin 1998.

Adom J K, Le secret des affaires, et la participation des salariés à la gestion de l'entreprise, *Bull. Joly*, 2003, p 113.

Ahumada C, Le nouveau statut de l'apprenti, *RPDS* 1988, 187.

Amadiou J F, Les tendances au syndicalisme d'entreprise en France, quelques hypothèses, *Dr social*, 1986, 495.

Amauger- Lttes M C, L'évolution paradoxale de la sanction pénale du droit conventionnel du travail, *Drsocial*, 2009, 568.

Amiot M, L'actionnariat salarié chahuté par la crise, *Stratégie*, 19 juin 2008.

Arseguel A, Isoux P, La rupture juridique et la portée du dépôt des accords d'intéressement, *Dr social* 1991, 126.

Asquinazi-Bailleux D, La difficile distinction du contrat de bénévolat et le contrat de travail, *RJS* 2002, 982 ;

I ; 3450.

Aubert-Montpeyssen T, Principe « à travail égal, salaire égal » et politiques de gestion des rémunérations, *Dr social* 2005, 18.

Aufrère-Philbert D, La rigidité de la procédure en matière d'extension des conventions et accords collectifs du travail, *Dr social*, 1989, 237.

Auzero G, Développement de la participation et de l'actionnariat salarié, *Bull. Joly*, 2007, p 1035 ; Les principales mesures de la loi en faveur des revenus du travail, *Lexbase hebdo*, n°

331 du jeudi 18 décembre 2008 ; L'exercice du pouvoir de licencier, *Dr social* 2010 ; L'application du principe d'égalité de traitement dans l'entreprise, *Dr social* 2011, 52.

BA Amady, La coopération du juge étatique dans le déroulement de la procédure arbitrale, *Revue sénégalaise de droit des affaires* n°1, janv. –juin 2003, p 98.

Babin M, Les perspectives de la médecine du travail, réflexions à partir d'une réforme, *Dr social*, 653 ; La réforme de la médecine du travail, quels changements pour l'entreprise, *JCPS* 2011, 1422.

Badet Gilles Segmon, La réglementation interétatique de la faillite internationale : l'exemple des Etats africains de l'OHADA, *Revue de droit africain, Doctrine et jurisprudence*, Volume 8, 2004, p 433-461.

Ballet S, La réforme de l'apprentissage, nouvelle étape vers la précarisation de l'emploi, *Dr ouvrier* 1988, 493.

Ballot, Le conflit des droits fondamentaux lors de la rupture du contrat de travail, *JCP S* 2012, 1168.

Balmory D, Rapport de l'instance d'évaluation de la politique de l'emploi relatif au recours aux opérateurs externes, *Doc. fr*, 2004 ; Un nouveau service public de l'emploi ? , *Dr social* 2006, 594.

Balzarini R, Les syndicats et l'Etat, quelques réflexions : *Mélanges A Brun*, 1974, 47.

Barthélémy J, Contrat de travail et activité libérale, *JCP G* 1990 ; Modulation des horaires et contrat de travail, *Dr social* 2011, 151.

Béal S, C Terrenoire, Le régime social des indemnités de rupture, *SSL2011*, 7.

Bello Ahmed, Pourquoi faut-il adopter le projet d'Acte uniforme de l'Ohada relatif au droit du travail ? , *Revue de droit uniforme africain*, actualité trimestrielle de droit et de jurisprudence n°005, 2011, p 11 et s.

Bizière Pierre, La durée du travail, *Informateur du chef d'entreprise* 1964, p 579-605.

Bizière Pierre, Les heures supplémentaires, *Informateur du chef d'entreprise*, 1964, p 606-613.

Blaise H, L'indemnisation des accidents du travail. Des progrès mais aussi des anachronismes, in *Les orientations sociales du droit contemporain*. Ecrits en l'honneur de Jean Savatier, PUF, 1992, p 69.

Blanc-Jouvan X, Initiative et imputabilité, un éclatement de la notion de licenciement, *Dr social* 1981, 207.

Blatman M, Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques, *Dr social* 2005, 960.

Blatman M, Bourgeot S, De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés, *Dr. soc.* 2006.2003.

Bonafe-Schmitt J P, L'action du délégué du personnel en matière de réclamations individuelles, *Dr social*, 1981.637.

Bonnetête M C, Vraies et fausses démissions, *RPDS* 1980.111.

Borenfreund G, Propos sur la représentation syndicale, *Dr social*, 1988, 476.

Borghetti J S, La responsabilité du fait des choses, un régime qui a fait son temps, *RTD civ.* 2010.1.

Bouaziz P, Cohérence et incohérence du droit du licenciement, *Drouvrièr* 1984, 1

Boubli B, Force majeure et imputabilité de la rupture, *SSL 1984, n° 203, 43* ; La rupture du contrat de travail, *Dr social* 1986, 570 ; Le plan de départs volontaires dans un PSE multifonctions, *JCP S* 2010, 1383 ; A Casado, L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010, *JCP S* 2011, 1001.

Botokro Komivi Tchapo, L'arbitrage au Togo, *Revue togolaise de droit des affaires et de l'arbitrage*, n° 0, mars 2000, p 8.

Boubli B, Le lien de subordination juridique : réalité ou commodité ? Réflexions sur la définition du contrat de travail à l'orée du XXI^e siècle, *JS Lamy* 1999, n° 35-1.

Brivois D, Contestation de l'avis du médecin du travail, *JCP S* 2012, 1505.

Brou Kouakou Mathurin, Le nouveau droit des contrats de transport de marchandises par route dans l'espace ohada, *Pénant*, n° 845, oct.-déc. 2003, p 394.

Bun A, L'extension des conventions collectives de travail en jurisprudence, *Dr social*, 1960, 644.

Boubou Pierre, L'indépendance et l'impartialité de l'arbitre dans le droit OHADA, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, 2000, n° 9, p 3.

Buisson M, Recrutement, embauche, *SSL*, 1993, n° 655.

Burket E, Le recrutement face à ses méthodes, *SSL*. 1992, n° 584.

Califano M, Transaction et résiliation amiable, un consensualisme renaissant, *Dr social* 1989, 419.

Catala N, Les modalités d'expression des salariés dans l'entreprise, *Dr social* 1983, 557.

Chalaron Y, La sanction pénale du droit conventionnel, une nouvelle base ? , *Dr social*, 1984 ?, 505.

Chauchard J P, Eléments pour une définition d'un contrat de travail indépendant, *JCP E* 2007, 1761.

Chaumette P, Réflexions sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail, *D.* 1986, chron. 68.

Chauviré J, Synthèse sur le reclassement, *SSL* 2011, n° 1477, 6.

Chiffot Bourgeois Frédérique, Les garanties de paiement : l'apport des sûretés dans l'espace OHADA, *Revue de droit bancaire et financier, Revue bimestrielle. Lexisnexis.Jurisclasseur*, janvier-février 2011, p 17.

Cesaro J-F, J-F Cesaro, Les sanctions pénales de l'insécurité, *Dr social* 2007, 729 ;

Catégories professionnelles et sanction in medio du principe jurisprudentiel d'égalité, *RJS* 2011, 747 ; *L'égalité en droit social*, LexisNexis, Actualité 2012.

Cirez A, Notation et évaluation des salariés, *Dr ouvrier* 2003, 309.

Coeuret A, La faute inexcusable et ses applications jurisprudentielles, *Gaz. Pal.* 1987.1 p81 ; La responsabilité en droit pénal, continuité et rupture, *Rev. sc. crim.* 1992,475.

Colonna J, Evaluation des compétences des salariés, *Dr social* 2003, 988.

Lecompte A, « La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée », *RTD civ.* 1930, p 487. **Corrignan-Carsin**, La rupture de la période d'essai, une autonomie sur le déclin, *JCP E* 2005, p 1387.

Cottureau V, Retour sur le contrôle jurisprudentiel du licenciement pour motif personnel, *JCPS* 2008, 1419.

Couturier G, La conclusion du contrat de travail, Liberté contractuelle et encadrement normatif, in La négociation du contrat de travail, *Dalloz* 2004, 7 ; Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale, *Dr social* 2011, 175 ; La fermeture d'une filiale : les recours des salariés licenciés, *Dr social* 2011, 372 ; Accords de maintien de l'emploi, *Dr social* 2013, 805.

Crozafon J L, Le contrôle juridictionnel de la sanction disciplinaire dans l'entreprise et dans l'administration, *Dr social* 1985, 201.

Daigre J, Les représentants salariés élus au conseil d'administration et de surveillance des sociétés anonymes, *Dr social* 1987.450.

Daugareilh I, La résiliation judiciaire du contrat de travail, *Dr social* 1992, 805.

Dauxerre L, Le cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social : un mariage d'intérêt ?, *JCP S* 2007, 1049.

De Gaudusson de Jean du Bois, Conac Gérard (dir), Afrique contemporaine, numéro spécial, La justice en Afrique, *La documentation française*, 4^e trimestre 1990.

De Tissot O, Pour une meilleure définition du régime juridique de la liberté d'expression individuelle du salarié, *Dr social* 1992, 952.

Delabriere Antoine, Feneon Alain, La constitution du tribunal arbitral et le statut de l'arbitre dans l'Acte uniforme ohada, *Pénant*, n° 833, mai-août 2000.

Despax M, Les syndicats dans la vie juridique : *Mélanges P Horion*, 1972, 107.

Desset Claude, Le repos compensateur des heures supplémentaires, *Revue pratique de droitsuocial* 1981, n° 431, p 77 et s.

Diakhate M, Les procédures simplifiées et les voies d'exécution : la difficile gestation d'une législation communautaire, *Ohadata*, D-05-10.

Diallo Bakary, La cessation des paiements du débiteur en OHADA. Note sous Cour d'appel de Ouagadougou, arrêt n° 52 du 16/04/2004, civ et com (Batec-SARL et Ent. Dar-es-Salam c/SOSACO), *Jurifis Info*, n° déc. 2010, p 12.

Diawara K, Lavallée S, La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) dans l'espace ohada : pour une ouverture aux considérations non économiques, *Revue internationale de droit économique*, éditions De Boeck, Bruxelles, 2014.

Diedhou Parfait, L'article 10 du Traité de l'OHADA : quelle portée abrogatoire et supranationale ? , *Revue de droit uniforme (UNIDROIT)*, 2007-2, Vol XII, p 265 ; Ohada.com Ohadata D-08-05.

Dieng Amadou, La pratique arbitrale et les institutions d'arbitrage en Afrique : le cas du Sénégal, in *L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique, Actes de colloque, Yaoundé 1999*, Université internationale de langue française d'Alexandrie, Travaux du Centre René –Jean Dupuy, éditions Bruylant, Bruxelles, 2000, p 163.

Dion-Loye S, Le syndicat, le travailleur et l'individu, trois personnages en quête d'un rôle constitutionnellement défini, *Dr social*, 1990, 525.

Diouf André, BA Yahya, Vers une harmonisation-réconciliation économique et juridique, *Marchés Tropicaux*, juin 1993, 1193.

Djuitchoko Celestin Sietchoua, Les sources du droit de l'OHADA, *Pénant*, 2003, p 174.

Dockès E, Notion de contrat de travail, *Dr social* 2011, 546.

D'Ornano P-H, La pratique du pourboire dans le secteur des hôtels-café-restaurants, *JCP S* 2006, 1514.

Driguez L, Licenciements économiques et procédures collectives : une nouvelle articulation gage de sécurisation ? , *Dr social* 2013, 995.

Dubertret M, Procédure disciplinaire et rupture de la période d'essai, *Dr social* 2004, 733.

Dunes A, Responsabilité du conseil en recrutement de personnel, *BS Lefebvre*, 1989, p 257.

Dupuy J, La démission du salarié, *D* 1980, chron. 253.

Durand P, Pouvoir syndical et puissance publique, *Dr social*, 1947, chron. 41.

Dupiré R, Réorganisation transnationales : un droit à réinventer, *SSL* 2011, n° 1491, 6.

Duvilliers R, Les accessoires du salaire, *JCP G*, 1948, I, 676.

Fabre D, L'aléa dans la participation, *TPS* 1999, chron. 2.

Fall Couty, Note d'orientation préliminaire pour un programme d'harmonisation du droit du travail en Afrique, février 2001.

Favennec-Héry F, Le temps de repos, une nouvelle approche de la durée du travail, *RJS* 1999, 819 ;

Le contrôle judiciaire du contrat de travail, in *La négociation du contrat de travail*, *Dalloz*, 2004, 84 ; L'employeur incapable majeur, *Dr social* 2005, 162 ; Rupture du contrat de travail pour motif économique et droit du licenciement, *JCP S* 2008, 1392.

Fille-Zambie Olivier, Loncle Jean-Marc, L'arbitrage dans les grands projets en concession de service public : aspects de droit français et de droit Ohada, *Revue de droit des affaires internationales*, 2003, n° 2001, p 3.

Feviliye-Dawey Claudia Inès, La problématique de l'interprétation et de l'application d'un droit commun : l'exemple du droit des affaires en Afrique francophone, *Pénant*, 2004, p 136 et s.

Feviliye-Dawey Claudia Inès, La révision du Traité de l'OHADA, *Revue congolaise de droit et des affaires*, n° 1, oct.-déc. 2009, p 35.

Foko A, Recherches sur les risques professionnels en droit social (cas du Cameroun), *Revue africaine des sciences juridiques*, Université de Yaoundé, vol. 6, n° 1, 2009.

Fombour P, Procédure d'extension des conventions et accords collectifs, concours de champs d'application professionnels, *RJS* 2001, 199.

Fortis E, La place du droit pénal dans le droit du travail, *Rev. sc. crim.* 2000, 25.

Fraisse E, Les droits des salariés malades ou accidentés, *RPDS* 2005, 187.

Frouin J-Y, La rupture de la période d'essai, *RJS* 2013, p 211 ; D Jourdain, La rupture de la période d'essai, *JCP S* 2012, 1339.

Gasser J M, Les justifications de l'inégalité de rémunération, ou que reste-t-il du principe « à travail égal, salaire égal » ? , *RJS* 2007, 687.

Gauriau B, Mise à la retraite précipitée et déloyauté contractuelle, *Dr social* 2013. 398 .

Gervais de Lafond Tristan, Le Traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique, *Gazette du palais*, 1995 ? 20-21 sept. 1995, D, p 2.

Givord F, Les juridictions compétentes à l'effet de connaître des litiges se rapportant aux conventions collectives de travail : *Mélanges P Voirin*, 1967, 248.

Gogos-Guitrand A, L'égalité de traitement des salariés ou l'éternelle question de la légitimité des différences, *Dr social* 2012, 804.

Goineau J, *Les problèmes juridiques relatifs au droit d'expression des salariés, Application des « lois Auroux »*, éd. lég. et adm., 1984, 101.

Groutel H, Le critère du contrat de travail, *Mélanges G H Camerlynck*, 1978, 49.

Guirimand D, Le chef d'entreprise et l'obligation de sécurité, *RJS* 1989, 111.

Fouchard Philippe, L'arbitrage dans l'OHADA, International law Forum du droit international, *Revue de l'association de droit international*, Volume 1, n° 3, 2001, p 172.

Fouchard Philippe, Le système d'arbitrage de l'OHADA : le démarage, Communication à la journée de l'Association Henri Capitant du 22 novembre 2002, Paris, *Les Petites Affiches*, 2002, n° 205, p 52.

Frouin J-Y, Le point sur la motivation de la lettre de licenciement, *RJS* 1999, 543.

Gatumel G, La constatation du recrutement, in *Les aspects juridiques du recrutement*, Litec, 1994, 129.

Gaudu F, Droit du travail et religion, *Dr social* 2008, 959 ; 1979, 22.

Gnahoui Rock David, Intérêt de l'entreprise et droit des sociétés, *Revue sénégalaise de droit des affaires* n° 1, janvier-Juin 2003, p16.

Grimaldi Michel, L'Acte uniforme portant organisation des sûretés, Communication à la journée de l'Association Henri Capitant du 22 novembre 2002, Paris, in *Les Petites Affiches*, le quotidien juridique, n° 205, p 30.

Guyon Y, La distribution gratuite d'actions aux salariés, commentaire de la loi n° 80-834 du 24 oct. 1980 et du décret n° 80-935 du 26 nov. 1980, *JCP G* 1981, I, 3006.

Harissou Abdoulaye, Nouveau Traité OHADA : Forces et faiblesses, Actes de l'Atelier d'information sur le Traité OHADA révisé ; organisé par le Conseil Supérieur du Notariat, Paris, 13 janvier 2009, *Revue de droit uniforme africain*, n° 00, 1^{er} trimestre 2010, p 1.

Hascher Dominique, Les rapports entre le juge étatique et l'arbitre, in *L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique, Actes de colloque, Yaoundé, 1999*, Université internationale de langue française d'Alexandrie, Travaux du Centre René-Jean Dupuy, éd. Bruylant, Bruxelles, 2000, p 209.

Hauser J, Incapacité juridique et emploi, *Dr soc.* 1991, p 553 et s.

Henebelle D, La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste, *Dr social* 2004, 935.

Hennion-Moreau S, La règle du repos dominical, *Dr social* 1990, 434.

Henry M, L'action syndicale en exécution des conventions collectives, *Dr ouvrier*, 2007, 112.

Homman-Ludiye Lamae, Gerault Nathalie, L'harmonisation du droit des affaires en Afrique. Présentation générale, *Cahiers juridiques et fiscaux*, CFCE, 1998, n°2, p 261.

Houin J Y, Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail, *JCP S* 2008, 1407.

Hubert R, Les risques engendrés par le versement d'une avance sur intéressement, *JCP S* 2006, 1859.

Iloki A, Le juge Congolais face à la rupture abusive du contrat individuel de travail par l'employeur pour motif personnel, publication du laboratoire d'analyse juridique, administratif et politique (*LAJAP*), décembre 1987 n°1, p 23.

Ipanda François. Le Traité OHADA et la loi nationale, *Revue camerounaise de droit des affaires* n° 1, nov.- déc. 1999, p 3.

Issa Sayegh J, Le sort des travailleurs dans les entreprises en difficulté, *Penant* n°870, p 80 et s.

Issa Sayegh J, Organisation des sûretés, *Cahiers juridiques et fiscaux*, CFCE, 1998, n°2, p 351.

Issa-Sayegh Joseph, Degni-Segui René, Codification et uniformisation du droit, *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Tome 1.

Jacquet Michel, Le droit applicable au fond du litige dans l'arbitrage OHADA, *in L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique, Actes de colloque, Yaoundé, 1999*, Université internationale de langue française d'Alexandrie, Travaux du Centre René-Jean Dupuy, éd. Bruylant, Bruxelles, 2000, p 101.

Jacquier J-P, Droit d'expression : si c'était cela aussi la transformation d'une société ?, *Dr social* 1983, p 561.

Javillier J C, Ambivalences, effectivité et adéquation du droit pénal du travail : quelques réflexions en guise d'introduction, *Droit social*, 1975, p 375.

Javillier J C, Droit du travail et sociologie, *L'année sociologique*, 1976, p 117.

Javillier J C, Faut-il déréglementer les relations de travail ?, *D* 1995.

Jeammaud A, La règle de droit comme modèle, *D* 1990, chr. p 199.

Jeammaud A, Les règles juridiques et l'action, *D* 1993, chr. p 207.

Jeansen E, La sanction pénale de la violation d'un accord collectif, Livre du bicentenaire du Code pénal et du code d'instruction criminelle, *Dalloz* 2010, 719.

Jeansen E et Maréchal F, Participation des salariés à la gestion de l'entreprise, nouvelle formule, *JCP S* 2013. 1272.

Jestaz P, L sanction ou l'inconnue du droit, *D* 1986, chr. p 197.

Johansson A, La preuve de l'atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » et l'article 1315 du code civil, *RJS* 2005, 823.

Jourdan D, Organisation de la visite de reprise, *JCP S* 2012, 1460.

Katz T, La détermination de la rémunération variable, la part de l'unilatéral, du négocié et du juge, *Dr ouvrier* 2005, 151.

Kante Alassane, Réflexions sur le principe de l'égalité entre les créanciers dans le droit des procédures d'apurement du passif (OHADA), *Revue EDJA*, n°52, janv.-mars 2002, p 67.

Kefer F, Inspection du travail, employeur et sanction, in Nayer A (dir.). Droit du travail : effectivité, efficacité ? Ed. Le Charte, 1996, p 80.

Kenfack Douaini Gaston, L'abandon de souveraineté dans le Traité OHADA, *Pénant*, n° 830, mai-août 1999, p 125.

Kenfack Douaini Gaston, L'arbitrage CCJA, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, 1999, n° 6, p 3.

Kenfack Douaini Gaston, Le cadre juridique de l'arbitrage au Cameroun, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, 1999, n° 4, p 3.

Kenfack Douaini Gaston, Le contentieux de l'exécution provisoire dans l'Acte uniforme relatif au droit de l'arbitrage, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, n° 16, janv. – mars 2002, p 3.

Kenfack Douaini Gaston, La notion d'ordre public international dans l'arbitrage OHADA, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, n° 29, avr. –juin 2005, p 3.

Kenfack Douaini Gaston, Le juge étatique dans l'arbitrage OHADA, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, 2001, n° 12, p 3.

Kerbourc'h J-Y, L'apprentissage face à de nouveaux défis, *Dr social* 2005, 427.

Kirsch Martin, Dixième anniversaire de la signature du Traité concernant l'harmonisation du droit des affaires en Afrique, *Pénant*, n° 845, oct.- déc. 2003, p 389.

Kouassignan Guy Adjetété, Les hypothèques, in *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, Volume 5, Droit des biens, p 165.

Koumba Mesmin Euloge, Les enjeux de l'extension de l'acte uniforme relatif aux procédures collectives d'apurement du passif aux entreprises informelles africaines : enjeux juridiques et économiques, *Revue de l'ersuma*, juin 2012, p 160.

Kuate Tameghe Sylvain Sorel, Les pouvoirs du débiteur sur les biens saisis ; une lecture à partir du système OHADA des voies d'exécution, *Revue de droit international et de droitcomparé*, Volume 84, 2007, 203.

Lachaise G, note sous Soc. , 28 avril 1994, *JCP E*, 1995, Juris, n° 680.

Lagarde X, Réflexions de civiliste sur la motivation et autres de la procédure de licenciement, *Dr social* 1998, 890.

Lager F, Le projet d'Acte uniforme Ohada sur le droit du travail du 24 novembre 2006 permettra-t-il de faire rentrer l'économie informelle dans le secteur formel ? *Pénant* n°866.

Lanouzière H, Recodification du code du travail et intéressement, pourquoi le droit constant a bien été respecté, *JCP S* 2010, 1165.

Lauriol Thierry, La naissance d'un nouveau droit de l'arbitrage en Afrique, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, 2001, n° spécial, oct. 2001, p 7.

Leboulanger Philippe, Présentation générale des actes sur l'arbitrage, in *L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique, Actes de colloque, Yaoundé*, 1999, Université internationale de langue française d'Alexandrie, Travaux du Centre René-Jean Dupuy, éd. Bruylant, Bruxelles, 2000, p 6.

Leboulanger Philippe, La reconnaissance et l'exécution des sentences arbitrales, *Pénant*, n° 833, mai-août 2000.

Lefèvre A, La participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes, *Dr social* 1987, 189.

Lohoues-oble Jacqueline, L'apparition d'un droit international des affaires en Afrique, *Revue internationale de droit comparé*, 3, 1999, p 543.

Lohoues-oble Jacqueline, Innovations dans le droit commercial général, Communication à la journée de l'association Henri Capitant de novembre 2002, *Les Petites Affiches*, 2002, n° 205, p 3.

Leroy Y, La discrimination indirecte en droit du travail : un mécanisme réversible, in *Annales de la Faculté de droit, Economie et Administration de Metz*, 2007, n° 7, p 51.

Leroy Y, Un rapport de plus critiquant l'inefficacité économique du droit du travail, *JCP S* 23/03/2010, n° 150, p 5.

Lyon-Caen G, Le droit de l'emploi, *D* 1982, chron. 133.

Lyon-caen P, Démission, départ négocié et cotisations de la sécurité sociale, *Dr social* 1998,177.

Mahamadane Hameye Founé, Le tableau de bord de la saisie immobilière, *Revue trimestrielle de droit et de jurisprudence des affaires*, n°1, p 9.

Maleck C, La loi de modernisation sociale et la nouvelle donne de la participation des salariés à la gestion de l'entreprise, *JCP E*, 2003. 915 ; Le nouveau souffle de l'actionnariat salarié dans la loi du 30 décembre 2006, 2007, *chron.* 524.

Mallard P, Le licenciement en période d'essai ? , *Dr social* 2006, 1157.

Malle Aminata, La coopération du juge lors de la procédure arbitrale, *in L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique, Actes de colloque, Yaoundé, 1999*, Université internationale de langue française d'Alexandrie, Travaux du Centre René-Jean Dupuy, éd. Bruylant, Bruxelles, 2000.

Marchand D, Recrutement et embauche, *SSL*, 1984, n° 211, suppl.

Martinon A, La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, *Dr social* 2011, 613 ; Les accords de maintien de l'emploi, *Cah. soc.* 2013.309.

Mathieu I, Qui peut signer une lettre de licenciement dans une SAS ? , *JCP S* 2009, 1079.

Mbaye Kéba, L'unification du droit en Afrique, *Revue sénégalaise de Droit* n°10, décembre 1971, p 65.

Mbaye Kéba, L'histoire et les objectifs de l'OHADA, *in Les Petites Affiches*, n°20, spécial, 13 octobre 2004.

Morand M, L'accord d'aménagement du temps de travail, L n° 2012-387, 22 mars 2012, Art. 45, *JCP S* 2012, 1145.

Morville J, La démission, une jurisprudence abondante mais nuancée, *Cah. soc.* 1990, n° 19, p 115

Mouly J, La résiliation de l'essai fondée sur un motif étranger à ses résultats, *Dr social* 2005, 614.

Mounguengue Fidèle, La sanction de la rupture abusive du contrat individuel de travail en République populaire du Congo, LAJAP, 1987, p 12.

Mounguengue Fidèle, Les droits de la personnalité, *Revue congolaise de droit* n° spécial, année 1988.

Nadal S, Contribution à l'étude de l'extension des conventions collectives de travail, *Dr ouvrier*, 2002, 423.

Ndiaye Ibrahima, Sakho Abdoulaye, Pratique des garanties du crédit, OHADA, Acte uniforme portant organisation des sûretés, *Revue africaine de banque*, octobre 1998.

Ndoye Doudou, Le Traité relatif à l'harmonisation en Afrique du droit des affaires, la constitution sénégalaise et les principes du droit processuel, *EDJA*, n° 22.

Ndoye Doudou, OHADA, mythe et réalité, *Revue EDJA* n° 27, octobre-décembre 1995, p 7.

Néron S, Les conflits collectifs du travail aux Etats unis, *JCP S* 2011, 1088.

Ngoin Claih Lucien Mathieu, L'exécution des sentences arbitrales et les voies de recours, Etudes offertes au Professeur Joseph Issa-sayegh, *AIDD*, 2006, p 24.

Nononsi A, Les mutations de l'Etat post colonial et l'évolution du droit de travail en Afrique francophone : de la protection des travailleurs aux droits de l'homme du travail, *Penant* n°871, p 221.

Nougaret J P, Le rôle des instances de représentation du personnel : Dix ans de droit de l'entreprise, 1978, 495 ; A Ronzier-Joly, La seconde vie de l'article L 422-1-1 du code du travail, *JCP S* 2006, 1664.

Numéros juridiques, Liaisons sociales, Le syndicat dans l'entreprise, Septembre 2013.

Okemba-Ngabondo Jérôme-Gérard, Les Banques et l'usage des garanties de l'Acte uniforme portant organisation des sûretés, *Bulletin OHADA*, n° spécial 2001, p 1, publié et édité par l'Association-Club OHADA, Brazzaville.

Onana Etoundi Félix, La réforme des procédures de recouvrement et voies d'exécution en droit OHADA : Etude pratique de législation et de jurisprudence, *Revue juridique de droit uniforme africain*, n° 1, p 29.

Onana Etoundi Félix, La révision du Traité OHADA de Port-Louis, *Pénant*, n° 865, oct. 2000, p 397.

Ortscheidt P, Droits collectifs des travailleurs dans le secteur public, RID comp. 1994, 521 ; Y Saint-jours, La démocratisation du secteur public, *Dr ouvrier* 1985, 409.

Ousmanou Sadjo, Comment prévoir le recours à l'arbitrage dans un contrat ?, Outils pour une meilleure compréhension et une rédaction efficiente de la clause compromissoire, *Revue camerounaise de l'arbitrage*, n° 35, oct. –déc. 2006, p 3.

Paillusseau Jean, L'Acte uniforme sur le droit des sociétés, Communication à la journée de l'Association Henri Capitant du 22 novembre 2002, Paris, *Les Petites Affiches*, n° 205, p 19.

Pascre R, Convention et accords collectifs, le cap de l'extension, *Dr ouvrier*, 1986, 241.

Pautet André, Mensualisation et congés payés, *Informateur du chef d'entreprise* 1973, p 319-332.

Pécaud-Rivolier I, Donner l'information, les obligations du salarié, *Dr social* 2013, 103.

Pélissier J, La remise en cause de la démission fondée sur des faits imputables à l'employeur, *JCP S* 2007, 1577.

Pelletier F, S Marinier, D'une médecine de l'aptitude à la médecine de prévention des risques professionnels, *JCP S* 2012,1314.

Pierchon Michel, Le travail au domicile, Jurisprudence sociale, *Lamy*, n° 95 du 12 février 2002, p 4-6.

Pougoué Paul Gérard, Le système d'arbitrage de la Cour commune de justice et d'arbitrage, *in L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique, Actes de colloque, Yaoundé, 1999*, Université internationale de langue française d'Alexandrie, Travaux du Centre René-Jean Dupuy, éd. Bruylant, Bruxelles, 2000, p 129.

Puigelier C, « Comités d'entreprise », *Juris. Trav. Traité, Fasc. 15.10*, n° 64.

Puissochet J, L'ANPE, pour quoi faire ? , *Dr social* 1975, 6.

Ray J-E, Contrôle minimum ou contrôle normal du juge judiciaire en matière disciplinaire ?, *Dr social* 1987, 365 ; Droit public et droit social en matière de conflits collectifs, *Dr social*, 1991, 715.

Raynal Jean Pierre, Intégration et souveraineté : le problème de la constitutionnalité du Traité OHADA, *Pénant*, n° 865, oct. 2000, p 5.

Rebut D, Le droit pénal de la sécurité au travail, *Dr social*, 2000, 981 ; H Seillan, La délégation de pouvoirs en droit du travail, *JCP E* 1985,II, 14428.; D Rebut, Le droit pénal de la sécurité au travail, *Dr social*,2000, 981 ; H Seillan, La délégation de pouvoirs en droit du travail, *JCP E* 1985,II, 14428.

Reis P, Le droit du travail dans le droit Ohada, *Revue de l'ersuma*, n°1, juin 2012, p 244 et s.

Reinhard Y, Lien de subordination et droit des affaires, *Mélanges J Pélissier*, Dalloz 2004, 455.

Rennes P, La loi du 3 Janvier 1986 relative à l'expression des salariés, *Dr ouvrier* 1986, 279.

Richard J, Options de souscription ou d'achat d'actions au bénéfice du personnel salarié, *JCP E* 1993,I, 242 ; Distribution d'actions en faveur des salariés des sociétés par actions, *Dr sociétés*, déc. 1980.

Rivero J, Syndicalisme et pouvoir démocratique, *Dr social*, 1965, 166.

Rouast A, « La rupture abusive du contrat de travail », *D H* 1928, chron. p 8 ;

Les avantages complémentaires du salaire, *Dr social* 1948, 370.

Rousseau Y, Conseils en recrutement, chasseurs de tête, et notion de placement, *Dr social* 1990, 545 ; Du monopole public du placement à un nouveau service public de l'emploi, *Dr social* 2005, 456. **Roux P**, Les plans d'achat et de souscription d'actions réservés aux salariés et les sociétés étrangères, *JCP E* 1993, I, 242.

Rozec P, La participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés, aspects pratiques, *JCP S* 2013, 1273.

Saint-Jours Y, La faute en droit du travail : l'échelle et l'escabeau, *D* 1990, chron. XX.

Sall Alioune, Le juge national et la publication des Traités. A propos de l'invocation du Traité de l'OHADA devant les juridictions nationales, *Revue EDJA*, n° 42, juil. – sept. 1999, p 71.

Sauret A, La période d'essai, *JCP S* 2008, 1364.

Sauret A, Lipski J-S, L'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise, l'impact de la recodification, *JCP S* 2009, 1279 ; Du constat au débat, l'impact de la recodification sur l'intéressement, *JCP S* 2010,1166.

Savatier J, Licenciement et âge de la retraite, *Dr social* 1978. 13 ; Les clauses conventionnelles sur l'âge de la retraite, *Dr social* 1987, I ; Les discriminations dans l'emploi à raison du sexe, *Dr social* 1984, 339 ; Les obligations respectives d'employeurs successifs, *Dr social* 1984, 271 ; Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur depuis la loi du 4 août 1982, *Dr social* 1986, 501 ; L'élection d'administrateurs salariés dans les sociétés anonymes, *Dr social* 1989. 641 ; Décisions unilatérales de l'employeur à défaut d'un accord collectif prévu par la loi, *Dr social* 1990, 316 ; L'obligation d'énoncer les motifs du licenciement et sa sanction, *Dr social* 1991, 59 ; L'entretien préalable au licenciement, Treizième mois de salaire et primes analogues, *Dr social* 1993, 641 ; La représentation des salariés dans les organes de la société anonyme depuis la loi du 25 juillet 1994, *Dr social* 1995, 33.

Scheidt M, Résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, *RPDS* 1990, 355.

Signoretto F, Quand ya-t-il licenciement ? , *RPDS* 1984, 135 ; Le travail du dimanche dans les commerces non alimentaires, *RPDS* 1987, 198.

Sinay H, Stabilité de l'emploi et transfert d'entreprise, *JCP* 1961, 1, 1647.

Sockeng Roger, Justice étatique et justice arbitrale dans l'acte uniforme relatif au droit de l'arbitrage : vers une nécessaire complémentarité, *Revue camerounaise de l'arbitrage* n° 7, p 10.

Soula M-C, La médecine du travail, acteur de prévention, *Dr ouvrier* 2003, 98.

Souriac M A, Conflits du travail et négociation collective, quelques aspects, *Dr social*, 2001, 705.

Sousi-Roubi B, Réflexions sur les discriminations sexistes dans l'emploi, *Dr social* 1980, 31.

Supiot A, La fraternité et la loi, *Dr social*, 1990, 118 ; Les nouveaux visages de la subordination, *Dr social* 2000, 131 ; Revisiter les droits d'action collective, *Dr social*, 2001, 687 ; R Vatinet, Un nouveau droit des conflits collectifs du travail? , *Dr social*, 2008, 671.

Tauran T, Le salarié et les congés payés, un contentieux intarissable, *Dr social* 2006, 642 ; Les primes de bilan, *JCP S* 2010, 1408.

Tchakoua J M, L'harmonisation du droit de travail dans le cadre de l'Ohada : la mesure d'un changement en perspective, *Ohadata D-10 – 29*.

Tchakoua J M, Le statut de la sentence arbitrale d'accord parties : les limites d'un déguisement bien utile, *Juris Périodique*, n° 51, juil. –sept. 2002, p 80.

Tchantchou H, L'arbitrage en droit africain du travail (Rétrospective et perspectives à la veille de l'Acte uniforme Ohada sur le droit du travail, *Revue camerounaise de l'arbitrage* n°28, janv. -mars 2005, p 3.

Teissier A, Mise en place du dispositif unique d'aménagement conventionnel du temps de travail, *JCP S* 2008, 1610 ; L'articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail, *SSL* 2012, n° 1534.

Teyssié B, La protection des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, L n° 81-3 du 7 janvier 1981, *JCP G* 1982.I.3060 ; La distribution gratuite d'actions en faveur des salariés des entreprises industrielles et commerciales, Loi n° 80-834 du 24 oct. 1981, *Rev. soc.* 1981, 475 ; Les libertés des travailleurs dans l'entreprise, L n° 82-689 du 4 août 1982, *JCP CI* 1983, I, 14017 ; Les représentants des salariés dans les procédures de redressement et de liquidation judiciaires, *JCP G* 1986, I, 3239 ; E, II, 14677.

Tournaux S, Le déclin de la finalité de la période d'essai, *Dr social* 2012, 788.

Tulkens F, La sécurité juridique, un idéal à reconsidérer, *RIEJ* 1990, vol. 24, p 38.

Triomphe C E, Mutations du travail, transformations de l'action publique et effectivité du droit : les défis de l'inspection du travail française, in P Auvergnon (dir.). L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions ?, Actes du séminaire international de Droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, *COMPTRASEC*, 2006, p 219.

Urban Q, Le contrat première embauche, un contrat aux règles déraisonnables, D 2006, chr. p 937.

Vachet G, Cycle de travail et congés payés, Bull. soc. F Lefebvre, 1991, 504 ; Jours fériés et aménagements du temps de travail, *JCP E* 2002, 1802 ; Congés payés et droits du salarié, *JCP S* 2012, 1203.

Valentini A, Licenciement et départ à la retraite, *Dr social* 1978.346.

Vasseur M, La loi du 24 octobre 1980 créant une distribution d'actions en faveur des salariés des entreprises et les principes du droit français, D 1981, chron. , p 63.

Vatinet R, L'expression des salariés, Mélanges G Lyon-Caen, 1989, 395 ; Développement de la participation des salariés, *JCP S* 2007, 1001.

Vennin F, La contestation des sanctions disciplinaires par le salarié, *Dr social* 1990, 769.

Verkindt P Y, La maladie du salarié et la poursuite de la relation de travail, *TPS* 1998, chron. 15 ; en relisant Gounot. De la doctrine en général et du courage intellectuel en particulier, droit social, 2005, p 1008 ; La réforme des retraites, entre le clair et l'obscur, *Dr social* 2011.256 ; Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale, *JCP S* 2012, 1233.

Véricel M, La réorganisation du service public de l'emploi, *JCP G*, 2005, I, 115.

Viandier A, La loi créant une distribution gratuite d'actions et le droit des sociétés, L. n° 80-834 du 24 oct. 1980, *Rev. soc.* 1981, 475.

Vielle V, Inspecter le travail ou veiller à l'application du droit du travail : une mission impossible ?, *Droit social*, 2006, p 670.

Voinot I, Effectivité et efficacité de la réserve de propriété après la réforme du droit des sûretés, *Petites affiches*, 27/03/2008, n° 63, p 43890.

Voisset M, Droit du travail et crise, *Droit social*, 1980, p 288.

Wagner E, La violation d'une règle légale impérative par l'employeur (à propos de la réintégration des salariés ordinaires, *Dr ouvr.* 1995, p 365 et s.

Waquet Ph, La lettre de rupture par l'employeur d'un contrat de travail, *RJS*, 1993, 631 ; La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail, *RJS* 1996, p 791

et s ; Le temps de repos, *Dr social* 2000, 288 ; Les ruptures du contrat de travail et le droit du licenciement, *RJS* 2004, 675.

Willmann C, L'identité juridique du chômeur, *LGDJ*, 1998.

Xerexhe E, L'intégration juridique comme facteur d'intégration régionale, *Revue burkinabéde droit*, 1999, p 21 et s.

Youmsi Joseph, L'OHADA, un instrument pour le développement des investissements dans un climat de sécurité juridique et judiciaire, *Juris Périodique*, n° 30, avr.-juin 1997, p 98.

Zapata F, L'inspection du travail face aux licenciements, *Droit social*, 1977, p 7.

Zarka C, A propos de l'inflation législative, *D* 2005, chr. p 660.

IV – LEGISLATION

Arrêté n° 712 FPT/CNSS du 23 janvier 1981 relatif à l'indemnité journalière versée à la femme salariée en couche, code social, p 560 (B F).

Arrêté n° 94-007 du 03 juin 1994 sur les délégués du personnel, JOBF du 21 juillet 1994, p 1322, code social, p 162 (Bénin).

Arrêté n° 51/PFPTRA/DC.SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 portant mesures d'équipement technique et d'approvisionnement en médicaments et accessoires pharmaceutiques des services de santé au travail(Bénin).

Arrêté interministériel n° 132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 05 mai 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail (Bénin).

Arrêté n° 155/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 12 juin 2003 fixant la contexture du bulletin de paie individuel (Bénin).

Arrêté interministériel n° 132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 07 novembre 2000 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction

Avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail, **2002**.

Avant-projet d'Acte uniforme portant droit du travail, **2006**.

Code d'audiences, Ministère de la justice (Congo), éditions Giraf, 2001.

Code civil, éditions Dalloz, 2016.

Code pénal, Ministère de la justice, éditions Giraf, 2001.

Code du travail, éditions Dalloz, 2016.

Code du travail, éditions LexisNexis, 2017.

Constitution congolaise du 20 janvier 2002.

Convention collective des entreprises de recherche et de production d'hydrocarbures, du 22 juin 1995 à Pointe-Noire, République du Congo.

Convention collective des entreprises de services pétroliers, octobre 1997.

Convention collective des entreprises de services pétroliers, octobre 1997, République du Congo.

Convention collective de l'hôtellerie et assimilés, mars 2010.

Convention collective du commerce, juillet 2011.

Convention OIT n° 18 sur les maladies professionnelles, 1925.

Convention OIT n° 97 concernant les travailleurs migrants, 1949, J .O RHV du 10 juin 1961, p 523.

Décret n° 98-368 du 4 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le code du travail (Bénin).

Décret n° 2008-942 du 31 décembre 2008 fixant le montant du salaire interprofessionnel garanti (Congo Brazzaville).

Journal officiel de la République française, Les institutions représentatives du personnel, édition décembre 1994.

La loi au quotidien, La représentation des salariés (les principaux textes de loi), Les éditions des journaux officiels, édition –Juin 2002.

Loi n° 1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant des ministères de la France d'outre-mer.

Loi n°1-63 du 13 janvier 1963 portant code de procédure pénale (République du Congo).

Loi n°2006 portant code du travail du Togo.

Loi n°84-108/PR portant code du travail de la République Fédérale islamique des Comores.

Loi n° 017-89 du 29 septembre 1989 portant institution du notariat au Congo/Brazzaville.

Loi n° 026-92 du 20 août 1992 portant institution de la profession d'avocat au Congo/Brazzaville.

Loi n° 027-92 du 20 août 1992 portant institution de la profession d'huissier de justice au Congo/Brazzaville.

Loi n°98-750 du 23 décembre 1998 portant code du travail du Burkina Faso.

Loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant code du travail du Sénégal.

Loi n°92-007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun.

Loi n°95-15 du 12 janvier 1995 portant code du travail de la Cote d'ivoire.

Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant code du travail du Tchad.

Loi n°98-004, du 27 janvier 1998 portant code du travail du Bénin.

Loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant code du travail du Gabon.

Loi 45/75 du 15 mars 1975 instituant le code du travail au Congo modifiée par la loi 22 – 88 du 17 septembre 1988, modifiée par la loi 6-96 du 6 mars 1996.

Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin.

Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

Loi n° 028-2008/AN portant code du travail au Burkina Faso.

Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail de la République du Niger.

Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail de la RDC.

Loi Marius Moutet du 17 juin 1937 sur l'interdiction du travail forcé.

Loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791 en France.

Loi du 13 juillet 1965 sur la réforme des régimes matrimoniaux.

Loi n° 83-010 fixant le statut de la formation professionnelle et précisant ses modalités et son cadre d'exécution (Comores).

Loi n° 12- /AU abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi N° 84-108/PR portant code du travail de l'Union des Comores.

Loi n° 88-014 relative à l'apprentissage.

Loi n° 88-015 relative aux mesures générales de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ordonnance du 17 février 1977 en Grande Bretagne.

Projet d'Acte uniforme relatif au droit du travail, Lomé 2010.

Réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations (Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016).

République Fédérale Islamique des Comores, Recueil des textes législatifs et réglementaires, Droit des affaires, Tome 2, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 1995.

Traité et Actes uniformes commentés et annotés, 4^e édition, juriscope, 2014, sous la direction des Professeurs Issa– sayegh J, Pougoue PG et Sawadogo FM.

Traité et Actes uniformes commentés et annotés, 5^e édition, juriscope, 2016, sous la direction des Professeurs Issa– sayegh J, Pougoue PG et Sawadogo FM.

V- Jurisprudence (par ordre chronologique)

A- De l'espace OHADA

-Bénin

C A Cotonou, arrêt n° 10 du 16 avril 1981.

C A Cotonou, 18 juillet 1991, TPOM n° 783, p 267.

C A Cotonou, 11 mars 1993.

Trib. Trav. Cotonou, 5 mars 1993, TPOM n° 846, octobre 1996, p 183(associé distinct du salarié).

C A Cotonou, arrêt n° 111/98 du 19 décembre 1998.

C A Cotonou, 16 octobre 2002, TPOM n° 967/968, p 216.

C A Cotonou, 9 juillet 2003, TPOM n° 945/946, janvier-février 2005, p 35 (accident du travail, travailleur non immatriculé, office de sécurité sociale non concerné).

C A Cotonou, 17 avril 2002, TPOM n° 967/968, novembre-décembre 2006(licenciement abusif, non respect des règles de départ en congé).

C A Cotonou, 12 juin 2002, TPOM 965/966, septembre-octobre 2006, p 128.

C A de Cotonou, 29 octobre 2003, TPOM 1013/1014, septembre-octobre 2010, p 193.

TPI de Cotonou, 10 août 2007, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 31.

TPI Cotonou, 3 septembre 2007, TPOM n° 1009/1010, mai-juin 2010, p 88 (modification du contrat de travail).

TPI Cotonou, ch soc, 29 février 2008, TPOM n° 999/1000, juillet-août 2009 (défaut de notification par écrit du licenciement).

TPI Cotonou, ch soc, 29 février 2008, TPOM n° 999/1000, juillet-août 2009 (prime impayée).

TPI de Cotonou, 25 avril 2008, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 27.

TPI de Cotonou, 28 avril 2008, TPOM 1015/1016, novembre-décembre 2010, p 225.

TPI Cotonou, ch soc, 2 mai 2008, TPOM n° 1001/1002, septembre- octobre 2009 (poursuite d'un CDD après le terme).

TPI Cotonou, ch soc, 20 juillet 2009, TPOM n° 1013/1014, septembre- octobre 2010, p 195.

-Burkina Faso

Trib. Trav. Ouagadougou, 23 juin 1965, TPOM n° 176, p 3896 (la preuve de l'essai doit être faite par écrit).

Trib. Trav. Ouagadougou, 30 juin 1981, RBD, n° 8, juin 1985, p 204, note S Yonaba.

Trib. Trav. Ouagadougou, 7 octobre 1986, RBD n° 12, décembre 1987, p 549 (non-lieu pour les faits à l'origine du licenciement).

C A Bobo-Dioulasso, 6 mai 1985, RBD n° 12, 1987, p 380, note Yonaba.

Trib. Trav. Ouagadougou, 25 avril 1989, RBD n°1, 19-20 juillet 1991,, p 117.

(les critères du contrat de travail).

Trib. Première instance de Ouagadougou, 28 juin 1989, RBD n° 19-20, juillet 1991, p 95 (contrat de travail, salaire, preuve, associé de fait).

C S B F, arrêt n°24 du 18 septembre 1990, SOREMIB c/ O B(le pouvoir réglementaire du chef d'entreprise).

C A Ouagadougou, soc, arrêt n° 73 du 7 septembre 1990, in Zombré et Sy, Recueil, p 3 (conditions de forme du contrat de travail : le principe du consensualisme).

C A Ouagadougou, arrêt n° 3 du 12 janvier 1993(tâcheron, incompétence du tribunal du travail).

Trib. Trav. Koudougou, jugement n° 1 du 2 avril 1993, in Zombré Léontine et Sy Arona, Recueil de jurisprudence Droit du travail (1990-1995) ;

(la notion de subordination juridique).

C S B F arret n° 17 du 21 décembre 1993, Konaté Gaoussou c/ Touré Douga (pour dénier la compétence de la juridiction sociale, l'appelant se prévalait de la qualité de courtier).

Trib. Trav. Ouagadougou, jugement n° 104 du 13 décembre 1994, in Zombré et SY, Recueil, p 299.

TGI Ouagadougou, 24 décembre 1993, RBD n° 28, juillet 1995, p 274, note Paul Kiemde (convention collective).

Trib. Trav. Ouagadougou, jugement n° 20 du 15 février 1994 in Zombré L et Sy A, Recueil, p 217 (test pour nomination à un emploi supérieur constituant en réalité un piège pour se débarrasser d'une salariée).

C A ouagadougou, arrêt n° 137 du 6 décembre 1994, in Zombré et Sy, Recueil, p 12 (les critères du contrat de travail : la rémunération).

C A Ouagadougou, soc, arrêt n° 10 du 18 janvier 1994, in Zombré L et Sy A, Recueil de jurisprudence, Droit du travail (1990-1995), p 213 (licenciement abusif).

C A Ouagadougou, 18 avril 1995, CCIA c/ S C et autres, RBD n° 30, p 337 (maintien des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise).

C A Ouagadougou, arrêt n° 14/98 du 3 mars 1998, GTZ c/ Zerbo N I (contrat de travail ou contrat de consultant).

C A Ouagadougou, 18 mars 1997, C D c/ S, RBD n° 32, p 320 (administrateur adjoint engagé pour une durée de six mois renouvelable, par contrat verbal, nullité du contrat à cause de l'absence de visa).

C A Ouagadougou, arret n° 53 du 15 avril 1997, SONABEL c/ R G E(licenciement abusif).

C A Ouagadougou, arret n° 70 du 3 juin 1997, ADRA-BF c/ O (rupture du contrat).

C A Ouagadougou, arret n° 114 du 4 novembre 1997, ASECNA c/ C K (licenciement abusif).

C A Ouagadougou, arrêt n° 14/98 du 3 mars 1998, GTZ c/ Zerbo N I (contrat de travail ou contrat de consultant).

C S B F, arrêt n° 26 du 16 juin 1998, Nagalo B c/SOREMIB.

C A Ouagadougou, arrêt n°43 du 21 juillet 1998, SCFB c/Ouattara Oumar et autres.

C A Bobo-Dioulasso, arrêt n° 44 du 19 juin 2000, Keita Mariam/Séoul Photo.

C S Ouagadougou, chambre judiciaire, arret n° 72 du 15 mai 2001, K B Z c/ Sofitex (licenciement abusif).

C S Ouagadougou, chambre judiciaire, arrêt n° 72 du 15 mai 2001, Kabore B E c/ Sofitex (selon la C S B F, la suspension à durée indéterminée du contrat de travail équivaut à un licenciement).

C A Ouagadougou, arrêt n° 50 du 5 juin 2001, SOBTRI c/ S I (licenciement abusif).

C A Ouagadougou, sentence de conseil d'arbitrage n° 91 du 11 septembre 2001, SITARAIL (il était reproché à l'employeur d'avoir cherché à éluder les dispositions de la convention de concession prévoyant le maintien des avantages individuels en attendant la conclusion d'une convention unique, à la suite de la modification de la situation juridique de l'entreprise).

C A Ouagadougou, 15 avril 2003, S A c/ S C F B, RBD n° 43-44, 2003 p 172, note P Kiemde (non organisation des élections à l'échéance prévue. La jurisprudence burkinabé considère que le mandat des délégués du personnel se poursuit).

C A Ouagadougou, 15 juillet 2003, RBD n° 43-44, p 181, note P Kiemde (contrat à durée déterminée avec clause d'essai).

Trib. Trav. de Ouagadougou, 21 octobre 2005, TPOM 1014/1015, septembre-octobre 2010, p 185.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 8 novembre 2005, TPOM 1015/1016, novembre-décembre 2010, p 215.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 14 février 2006, TPOM mars-avril 2011, p 66.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 31 octobre 2006, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 16.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 19 décembre 2006, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 9.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 23 mars 2007, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 17.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 7 août 2007, TPOM 1009/1010, mai-juin 2010, p 90.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 21 août 2007, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 8.

Trib. Trav. de Ouagadougou, 30 octobre 2007, TPOM 1013/1014, septembre-octobre 2010, p 183.

-CAMEROUN

C A Yaoundé, 20 mars 2001, TPOM n° 943/944, novembre-décembre 2004, p 221.

C A Yaoundé, 5 novembre 2002, TPOM 943/944, novembre-décembre 2004(licenciement légitime).

Trib. du Mfoundi (Yaoundé), 5 janvier 2009, TPOM 1025/1026, juillet-août 2011, p 148.

Trib. du Mfoundi (Yaoundé), 3 mars 2009, TPOM 1023/1024, septembre-octobre 2011, p 171.

Trib. du Mfoundi (Yaoundé), 18 mars 2009, TPOM 1023/1024, juillet-août 2011, p 148.

C A Yaoundé, 24 juin 2009, TPOM 1023/1024, juillet-août 2011, p 150.

C A Yaoundé, 24 juin 2009, TPOM 1025/1026, septembre-octobre 2011, p 176.

-Congo/Brazzaville

Trib. Trav. Brazzaville, 4 novembre 1968, TPOM n °275, 2 mars 1970, p 609.

Trib. Trav. Brazzaville, 13 mai 1968, TPOM n° 278 du 16 avril 1970, p 6153 (licenciement abusif : le vol non établi).

Trib. Trav. Pointe noire, 7 juin 1974, TPOM n° 419 du 2 juin 1976, p 234
(le motif fallacieux).

Trib. Trav. Pointe noire, 2 août 1974, TPOM n° 403 du 2 octobre 1975, p 380
(la démission non établie).

Trib. Trav. Brazzaville, 2 décembre 1974, TPOM n° 394 du 2 mai 1975, p 184. (licenciement abusif : l'inexistence de la faute alléguée).

Trib. Trav. Brazzaville, 8 janvier 1975, TPOM n° 423 du 2 août 1976, p 319. (la suppression de poste due à l'automatisation de l'entreprise).

Trib. Trav. Brazzaville, 24 mars 1975, TPOM n° 407, 2 décembre 1975, p 467. (la suppression des postes les moins utiles pour insuffisance de ressources par une église, suite à une augmentation des salaires).

Trib. Trav. Brazzaville, 7 avril 1975, rôle n° 108, année 1975, Reg. Del. n° 49, année 1975.
(l'humiliation de l'employeur en présence des clients en réaction à ses reproches faits au travailleur).

Trib. Trav. Brazzaville, 21 avril 1975, rôle n° 17, année 1974, Reg. Del. n° 39, année 1975.

Trib. Trav. Brazzaville, 7 juillet 1975, TPOM n° 427 du 16 décembre, 1976, p 409.

(la mutation non prévue dans le contrat individuel du travail).

Trib. Trav. Pointe noire, 8 août 1975, TPOM n° 431, 16 décembre 1976, p 499 (paiement des droits).

Trib. Trav. Brazzaville, 1^{er} septembre 1975, rôle n° 52, année 1975, Reg. Dél. n° 103, année 1975. (le vol de plusieurs effets par un domestique).

Trib. Trav. Pointe noire, 21 novembre 1975, TPOM n° 455, 2 janvier 1978, p 6.

(la période de maladie).

Trib. Trav. Brazzaville, 18 octobre 1976, rôle n°73, année 1976, Reg. Del. n° 68, année 1976.

(les retards).

Trib. Trav. Brazzaville, 7 juin 1976, rôle n°74, année 1975, Reg. Del. n° 85, année 1978.

Trib. Trav. Pointe noire, 11 juin 1976, TPOM n° 452, 16 novembre 1977, p 445.

Trib. Trav. Brazzaville, 18 octobre 1976, rôle n° 91, année 1975, Reg. Del. n° 66.

(l'action judiciaire des travailleurs en contestation de l'ordre des licenciements).

(le motif inexact du licenciement).

(la résistance du travailleur aux injonctions de l'employeur).

Trib. Trav. Brazzaville, 27 mars 1978, rôle n°83, année 1977, Reg. Del. n° 19, année 1976

Trib. Trav. Brazzaville, 17 décembre 1979, rôle n°81, année 1979, Rég. Del. n° 128, année 1979.

Trib. Trav. Brazzaville, 20 octobre 1980, rôle n°59, Reg. Del. n° 106, année, 1980. (le vol de deux cartons de pointes).

Trib. Trav. Brazzaville, 20 octobre 1980, rôle n° 104, année 1979, Reg. Dél. n° 97, année 1980. (le vol d'un carton de poissons).

Trib. Trav. Brazzaville, 6 avril 1981, rôle n° 110, année 1980, Reg. Del. n° 68, année 1981. (le vol de boîtes d'insecticides).

C S Ch Jud, arrêt n° 003 du 28 février 1986, RDS, greffe de la Cour suprême

(la réintégration du délégué du personnel).

Trib. Trav. Bacongo, 17 juin 1986, rôle n° 12, année 1985, Reg. Dél. n° 106, année 1980. (le vol de sacs d'aliments).

TPC Brazzaville, arrêt n° 021 du 27 mars 1987, rôle n° 003/85 (la suspension illégale du contrat de travail).

Trib. Trav. Poto-Poto- Brazzaville, 7 mars 1988, TPOM, n° 715, 16 mai 1989, p 214 (la rupture du contrat de travail consécutive à la diminution de l'activité de l'entreprise).

TPC Brazzaville, 29 avril 1988, TPOM n°718, du 2 juillet 1989, p 271.

Trib. Trav. Brazzaville, 4 avril 1988, TPOM n° 746, 16 novembre 1990. (les retards considérables).

TPC Brazzaville, arrêt n° 005 du 29 avril 1988, rôle n° 002/86, année 1988 (la preuve de la notification du licenciement).

Trib. Trav. Poto-Poto, Brazzaville, 6 juin 1988, TPOM n° 719 du 16 juillet 1989, p 291. (le faux et usage de faux).

TPC Brazzaville, arrêt soc n° 11 du 29 juillet 1988, rôle n° 075/85.

(les dommages-intérêts dus au délégué du personnel)

Trib. Trav. Poto-Poto, Brazzaville, 8 août 1988, TPOM n° 727 du 16 décembre 1989, p 481.

Trib, Trav. Poto Poto Brazzaville, 30 Juillet 1988, TPOM n° 721 du 16 septembre 1989, p 333.

Trib. Trav. Poto Poto Brazzaville, 25 Juillet 1988, TPOM n° 746 du 16 novembre 1990, p 400 (détournement des tickets par une employée d'une valeur de 50 000 F CFA).

Trib, Trav. Poto Poto Brazzaville, 14 mars 1988, TPOM n° 713 du 16 avril 1989, p159.

C S civ, arrêt n° 16/89 du 21 juin 1989, RDS 1987, année 1989, greffe de la Cour suprême (le caractère économique de la réorganisation intérieure de l'établissement).

Trib. Trav. Poto-Poto, 13 novembre 1989, rôle n° 019, année 1988, rép. n° 123 (la réintégration).

C A Brazzaville, arrêt soc.n° 119 du 18 juillet 1990, rôle n° 041/95.

Trib. Trav. Brazzaville, 30 juillet 1990, TPOM n° 770, 16 décembre 1991, p 469.

(le refus de fournir les tâches au salarié).

Trib. Trav. Brazzaville, 20 avril 1992, TPOM n° 849, janvier 1997, p 7 (la dissimulation de recettes d'un montant de 21 250 F CFA).

Trib. Trav. Brazzaville, 30 juillet 1992, TPOM n° 840, avril 1996, p86.

C A Pointe noire, 13 mars 1993, TPOM n° 841, mai 1996, p 53. (le vol de savons et de savonnettes).

Trib. Trav. Brazzaville, 10 mai 1993, TPOM n° 850, février 1997, p 40.

Trib. Trav. Brazzaville, 14 février 1994, TPOM n° 844, août 1996, p 152 (la contestation de la diminution de l'activité de l'établissement).

Trib. Trav. Brazzaville, 16 mars 1994, TPOM n° 840, avril 1996, p 79 (l'absence d'aurisation de la commission des litiges).

Trib. Trav. Brazzaville, 25 juillet 1994, TPOM n° 840, avril 1996, p 65

C A Pointe noire, arrêt soc. 21 juin 1995, rép. n° 066.

C S soc. , arrêt n° 17 du 30 juin 1995.

C A Pointe noire, 15 novembre 1995, rép. n° 156 (licenciement abusif : l'inexistence d'une cause réelle et sérieuse).

Trib. Trav. Brazzaville, 18 avril 1996, rôle n° 167, année 1975, rép. n° 65 (la réintégration).

C A Brazzaville, arrêt soc. n° 077, 25 mai 1996. (le ramassage par un travailleur d'une enveloppe contenant la paie de son collègue et sa non –restitution au propriétaire).

C S, 18 juin 1995, TPOM n° 845, septembre 1996, p 164.

C A Brazzaville, arrêt soc. n° 089 du 6 juin 1996, rôle n° 041/94, année 1996.

(le non-paiement des salaires).

C A Brazzaville, arrêt soc n° 162 du 5 décembre 1996, rôle n° 028/94, année 1996.

(l'interruption du contrat de travail d'un membre du syndicat de base sans se référer à la commission de litiges).

C A Pointe noire, soc, 18 septembre 1996, rép. n° 112. (la démission suite au harcèlement sexuel).

C S, arret soc. 13 décembre 1996. (démission d'une salariée suite au non-paiement des salaires).

C A Brazzaville, arrêt soc. n° 002 du 9 janvier 1997, rôle n° 075/95.

(le défaut de notification du licenciement).

Trib. Trav. Brazzaville, 16 janvier 1997, rôle n° 481, année 1995, n° 08, année 1997. (la congolisation des emplois).

C A Brazzaville, 5 juin 1997, arrêt n° 039, année 1997, rôle n° 008/95.

C A Pointe noire, soc, 1^{er} octobre 1997, rép. n° 034 (la modification substantielle du contrat de travail).

Trib. Trav. de Pointe noire, soc, 2014, rép. n° 529 du 27 mars 2015 (paiement des droits légaux et conventionnels, dommages-intérêts).

Trib. Trav. Pointe noire, soc, rôle n° 119, année 2014 (licenciement abusif).

Trib. Trav. de Pointe noire, soc, 2014, rép. n° 0545 du 17 avril 2015 (paiement des droits conventionnels).

Trib. Trav. Pointe noire, n° 15 29/29 /5/2015, affaire Tchibinda A W C/ Sté Halliburton, 29 mai 2015 (licenciement irrégulier et abusif).

Trib. Trav. Pointe noire, soc, rôle n° 080, année 2015, affaire Mabiala J R C/ Sté Sitrad Congo et Franck's international west africa (demande en paiement de diverses sommes d'argent).

-Côte-d'ivoire

Trib. Trav. Abidjan, 21 mars 1967, TPOM n° 239, p 529(licenciement d'une salariée du fait de sa grossesse).

C A Abidjan, 10 avril 1970, RID n° 3, 1971, p 63-64(la preuve du contrat de travail).

C A Abidjan, 13 avril 1977.

C A Abidjan, 4 avril 1980, TPOM n°538 du 2 avril 1981, p 325 (salaire au rendement à la place d'un salaire à l'heure).

C A Abidjan, 12 juin 1992, TPOM n° 815, p 37.

C A Abidjan, 20 janvier 1994, TPOM, 839, p 43.

C A Abidjan, 20 mars 2000, TPOM n° 917, p 163.

C S Côte- d'ivoire, 21 mars 2002, TPOM n° 943/944, novembre-décembre 2004, p 231(nécessité de remettre le certificat de travail au salarié lors de la rupture du contrat de travail).

C S Côte- d'ivoire, 19 décembre 2002, TPOM n° 991/992, p 205.

C S Côte- d'ivoire, 15 juin 2005, TPOM n° 945/946, janvier-février 2006, p18 (licenciement légitime, inaptitude professionnelle).

C S Côte- d'ivoire, 25 janvier 2006, TPOM n° 999/1000, juillet-août 2009, p148.

C A Abidjan, 7 juillet 2006, TPOM n° 991/992,novembre-décembre 2008, p 239 (non déclaration du salarié par l'employeur).

C A Abidjan, 13 juillet 2006, TPOM n° 991/992, septembre-octobre 2009, p 180 (licenciement abusif).

C A Abidjan, 13 juillet 2006, TPOM n° 1001/1002, p 204

C S Côte- d'ivoire, 20 juillet 2006, TPOM n° 991/992, novembre-décembre 2006.

C A Abidjan, 27 juillet 2006, TPOM 9991/9992, novembre-décembre 2008, p 239 (**non** déclaration du travailleur par l'employeur à la sécurité sociale en violation de l'art. 26 du code de la prévoyance sociale de la Côte- d'ivoire, TPOM n° 1001/1002, novembre-décembre 2008, p 239 et s.).

C A Abidjan, 14 septembre 2006, TPOM 991/992, novembre-décembre, 2008 (délégué du personnel, licenciement sans l'autorisation de l'inspection du travail).

-GABON

C S, 14 nov. 1980, TPOM n° du 2 septembre 1981, p 279(le contrat à l'essai ; absence de contrat formel, mais lettre d'engagement).

C A de Port-Gentil, 22 juillet 2008, TPOM 1005/1006, janvier-février 2010, p 37.

-MALI

Trib. Trav. Bamako, 17 avril 1978, Penant n° 765, 1979, p 356 (le mandataire distinct du salarié).

Trib. Trav. Bamako, 27 janvier 2003, TPOM n° 945/946, janvier-février 2005, p 23.

Trib. Trav. Bamako, 14 juin 2004, TPOM n° 1007/1008, p 75 (compétence du tribunal du travail).

Trib. Trav. de Bamako, 7 juillet 2004, TPOM 1011/1012, juillet-août 2010, p 154.

Trib. Trav. de Bamako, 28 juillet 2004, TPOM 1011/1012, juillet-août 2010, p 124.

C S Mali, 11 juillet 2005, p 239 (composition du tribunal, présence irrégulière d'un assesseur).

Trib. Trav. Bamako, 25 juillet 2005, TPOM n° 981/982, p 38 (conciliation, formule exécutoire).

C S Mali, 12 septembre 2005, TPOM 1009/1010, mai-juin 2010, p 102.

Trib. Trav. Bamako, 21 août 2006, TPOM n° 1009/1010, mai-juin 2010, p 108.

Trib. Trav. Bamako, 17 août 2007, TPOM n° 1009/1010, mai-juin 2010, p 108.

Trib. Trav. Bamako, 1^{er} octobre 2007, TPOM n° 1014/1015, septembre-octobre 2010, p 189.

-NIGER

Trib. Trav. Niamey, 31 octobre 2002, TPOM n° 945/946, janvier(février 2005, p 37 (compétence territoriale du tribunal du travail, critère principal : le lieu du travail).

CEDEAO

ROLE GENERAL N° EOW/CCJ/

APP/08/08

ARRET N° ECW/CCJ/JUD/06/08

DU 27 OCTOBRE 2008 (le travail des enfants).

-SENEGAL

Trib.Trav. Dakar, 1^{er} mars 2006, TPOM 981/982, janvier-février 2008, p 10 (contrat précaire, travail temporaire).

Trib.Trav. Dakar, 1^{er} mars 2006, TPOM 1005/1006, janvier-février 2008, p 10

Trib. Trav. Dakar, 3 mai 2006, TPOM 981/982, janvier-février 2010 p 23.

Trib.Trav. Dakar, 5 septembre 2006, TPOM n° 999/1000, juillet-aout 2009, p 140 (licenciement abusif d'un salarié en congé).

Trib.Trav. Dakar, 5 septembre 2006, TPOM n° 999/1000, juillet-aout 2009, p 153 (mise à la retraite avant l'âge conventionnel).

Trib.Trav. Dakar, 28 décembre 2006, TPOM n° 1001/1002, septembre-octobre 2009 (licenciement abusif).

Trib.Trav. Dakar, référé, 27 janvier 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 8.

Trib.Trav. Dakar, 29 janvier 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 88.

Trib.Trav. Dakar, référé, 10 février 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 9.

Trib.Trav. Dakar, référé, 24 février 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 10.

Trib.Trav. Dakar, 12 mai 2009, TPOM 1007/1008, mars-avril 2010, p 52 (mutation non prévue au contrat et sans le consentement du salarié, licenciement abusif).

Trib.Trav. Dakar, 20 mai 2009, TPOM 1007/1008, mars-avril 2010, p 52 (prime de salissure non payée).

Trib.Trav. Dakar, 29 mai 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 91.

Trib.Trav. Dakar, 10 juin 2009, TPOM 1007/1008, mars-avril 2010, p 73 (défaut de recouvrement des cotisations sociales).

Trib.Trav. Dakar, 10 juin 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 87

Trib.Trav. Dakar, 18 juin 2009, TPOM 1007/1008, mars-avril 2010, p 73 (non immatriculation du salarié par l'employeur aux organismes de sécurité sociale).

Trib.Trav. Dakar, 18 juin 2009, TPOM 1019/1020, mars-avril 2011, p 66.

Trib.Trav. Dakar, 23 juin 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 86.

Trib.Trav. Dakar, 3 juillet 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 84.

Trib.Trav. Dakar, 7 juillet 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 93.

Trib.Trav. Dakar, 9 juillet 2009, TPOM 1007/1008, mars-avril 2010, p 71 (demande n'ayant pas été soumise à la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail, irrecevabilité de la demande devant le tribunal du travail).

Trib.Trav. Dakar, référé, 28 juillet 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 31.

Trib.Trav. Dakar, 31 août 2009, TPOM 1019/1020, mars-avril 2011, p 71.

Trib.Trav. Dakar, référé, 8 septembre 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 12.

Trib.Trav. Dakar, 22 septembre 2009, TPOM 1021/1022, mai-juin 2011, p 85.

Trib.Trav. Dakar, référé, 24 novembre 2009, TPOM 1017/1018, janvier-février 2011, p 24.

Cour d'appel de Dakar, arrêt n° 843 du 04/12/2013, chambre sociale, Casino du Cap Vert
Contre Assane Diouf et autres (licenciement économique).

-TCHAD

C S Tchad, 26 septembre 2001, TPOM n° 920, décembre 2002, p 234 (licenciement abusif).

C S Tchad, 6 décembre 2005, TPOM n° 1001/1002, septembre-octobre 2009.

note B Djikouloum (lien de subordination).

C S Tchad, 27 mars 2007, TPOM n° 997/998, mai-juin 2009, p 107.

C S Tchad, 27 mars 2007, TPOM n° 1001/1002, septembre-octobre 2009, p 196 (compétence territoriale).

Trib. Trav. de Ndjamena, 20 août 2009, TPOM 1025/1026, septembre-octobre 2011, p 164.

Trib. Trav. de Ndjamena, 1^{er} octobre 2009, TPOM 1023/1024, juillet-août 2011, p 140.

B- De la France

Civ. 27 fév. 1934, Goupy.

Trib. civ. Etampes 9 novembre 1949, jcp 1951. 5980.

Trib.Confl. 19 mai 1958. II. 10658 ;

TGI Amiens, 13 juillet 1960, D 1961, somm. 48.

Cass. soc. 25 oct. 1961, Dr social 1962. 229, v en sens contraire, pour le comité d'entreprise,

Cass. 2^e civ, 16 juill. 1963, JCP 1964. II. 3495 ; note P S et Ch. G ; Givord.

Cass. Ass. Plén. 21 janvier 1964, Jcp 1964, II 13554.

Cass. soc. 22 avril 1964, JCP 64 II 13732.

Cass. soc. 15 févr. 1965 ; JCP 1965 .II. 14212, note Sinay ; v Supiot, La protection du droit d'agir en justice, Dr. Social 1985. 774.

Cass. soc, 3 février 1965, Bull – civ. IV – 84.

Cass. soc. 10 mars 1965, D 1965, p 550.

Cass. Soc. 23 Janvier 1974, *Dr soc* 1974 – 474, Obs- Savatier.

Cass. soc. 11. 12. 74.

Cass. soc. 27 octobre 1076, pourvoi n° 75-40-643.

Cass. crim. 14 févr. 1978, Bull. crim.n °1411, D. 1978. IR.384, obs. Pélissier ;

Soc. 9 nov. 1978, Bull. civ., V, n° 572;

Cass .soc. 14. 3. 79.

Cass.soc. 25 avril 1979, Bull. civ. V, n°331.

Cass. soc. 7 juillet 1980, Bull – civ V, n° 608.

Cass. soc. 27 nov. 1980.Bull. civ. V. n°859 ; cass. Soc. 10 déc. 1996. RJS 1997, n°52 ; soc. 2j juin 1992 , Bull. civ. V. n 365.

Cass. Soc. 19 juillet 1981, Bull. civ. V, n°14.

Ch mixte, 4 déc. 1981, D. 1982, 364.

Cass. Soc. 4 mai 1983, Tressage d'Eure et Loire c/Lathias.

Cass. Soc., 13 nov. 1985, n° 84-41-104.

Cass. soc 21 juillet 1986, Bull – civ Vn°393.

Cass. soc. 4 déc. 1986 ; Bull. civ. V, n° 579.

Cass. crim. 9 décembre 1986, n°86 – 90. 553, Union nationale des chauffeurs poids lourds et assimilés, 1^{er} moyen, cassation, B. crim. n°368.

Cass. Soc. 12 mars 1987, Bull.civ. V, n°139.

Cass. soc – 7 mars 1987. V n°157.

Cass. soc. 9 avril 1987, Bull. civ. V 199.

Cass. soc. 6 mai 1987.

Cass. soc. 7 mars 1988, Bull. civ. V, n° 181.

Cass. soc. 20 octobre 1988, Bull. civ. V, n° 537.

Cass. Soc. 28 février 1989, Bull. civ. V, n°140.

Cass. Soc. 24 janv. 1989, Bull. civ. V, n°51.
cass. Soc. 28 janvier 1989.
Cass. Soc. 9 mai 1989, Bull. civ. V, n°341.
Cass. Soc. 3 oct. 1989.
Cass. Soc. 8 février 1989, Bull. civ. V, n°103.
Cass. Soc 25 mai 1989, n° 85-43-903.
Soc. 25 mai 1989, Bull – civ V, n°397.
Cass. soc. 28 juin 1989, RJS 1989, n° 660.
Cass. soc. , ass. plén. 16 mars 1990, D 1990, 305, note A Lyon-Caen.
Cass. soc. 24 janvier 1990, Bull. civ. V n° 23.
Cass. soc. 20 juin 1990, Dr trav. 1990, n° 7, p19.
Versailles, 19 Septembre 1990, RJS /91, n° 5.
Cass. Soc. 10 octobre 1990, JCP 1991. II. 16
Cass. Soc. 10 octobre 1990, JCP 1991. II. 161.
Ass. plén. 16 mars 1990 Dr 1990, 305, 3^e espèce note A Lyon -Caen..
Cass. Soc., 20 mars 1990, n° 86-45-356.
Soc. 3 juillet 1990, D 1991, 507, note Mouly, soc. 23 janvier 1992, Bull – civ. V, n°47 ; RJS, 1992, 154, n° 240.
Soc. 3 juillet 1990, RJS 19/90, n° 573.
Cass. Soc. 29 novembre 1990, Bull. civ., v, n° 599, D. 1991, obs. J Pelissier.
Cass soc 14 juin 1995, chrétien c/SA Sefac.
Cass. Soc. 29 novembre 1990, Bull. civ. V, n° 599, D. 1991, obs. J Pelissier.
Cass. Crim. 4 janvier 1991, Bull. crim. n °10.
Cass. Crim. 4 janvier 1991, Bull. crim. n°10.
Cass. Soc. 28 janvier 199 Cass. soc. 7 oct. 1992, Bull.Civ. V, n° 501.
Cass. Soc. 24 janvier 1991, D. 1991, IR, 51.
Cass. Soc., 26 février 1991, Bull. civ. V, n° 97.
Cass. soc. 10 juillet 1991, Dr soc. 1992. 378, Bull. civ. n° 408.
Cass. Soc. 6 novembre 1991, Bull. civ. V, n°475.

Cass soc 6 novembre 1991, Dr soc 1992. 186, rap. Waquet

Cass. Soc. 18 décembre 1991, Bull. civ. V, n°590.

Cass. crim 4 avril 1991, n°88-84. 270, Praderie, cassation, 8, crim. n°164.

Cass. Soc. 6 novembre 1991, Bull. civ. V, n°475.

Cass. soc. 11 décembre 1991, n°89. 42 000

Cass. Soc. 7 oct. 1992, Bull.Civ. V, n° 501.

Cass. crim. 23 avril 1992, n°90 .84. 031, Pereira et a, 5e moyen, rejet, B. crim. n° 180 ;

Cass. Soc. 8 février 1992, Dr soc 1992 – 838

Cass. soc. 17 février 1993, Bull. civ V, n° 55.

Cass soc 16 novembre 1993 Bull – cir V n°273.

Soc. 2 déc. 1993, *Dr soc.* 1993, 183.

Cass. Soc. 22 février 1994 RJS 1994 . 252, n° 379

Cass. Soc. 23 février 1994, RJS 1994, 285.

Cass. crim. 8 mars 1994, n°..., cass. Crim. 22 mars 1994, n°8

Cass. Soc. 8 mars 1994, Bull. civ. V n°92 ;

Soc – 31 mars 1994, Dr soc 1994, p 14

Cass. crim. 26 octobre 1994 n° J 93 – 85 – 802. D Jeuffroy et sté CFTA Ile de France, 1^{er} moyen, rejet ;

Cass. soc. 8 nov. 1994. Dr. Social 1995.71.

Cass. Soc. 6 décembre 1994, Dr soc. 1995, 192.

Soc. 1^{er} février 1995, n° 90.43.686.

Soc .15 fév. 1995, Dr soc. 1995

Cass. Soc. 16 mars 1995, n°1226 D, URSSAF des Hautes – Alpes C/ Rougon – Queyel, rejet

Cass. crim. 28 mars 1995, n°92. 80. 694, Michelet, rejet, 8 crim.n °130.

Cass. Soc. 11 mai 1995, n°2025 D, société recherche technique d’entreprisesc/ URSSAF de Paris

Cass. crim. 28 novembre 1995, n°93 – 85. 808, Gery, 2^e moyen, rejet, B. crim. n°361 ;

Cass. Soc. 13 octobre 1995, Dr soc 1996 – 429, obs – A Mazeaud.

Cass. soc. 13 déc.1995.RJS 1996, n°134.

Cass. Soc. 13 février 1996, JCP 1996, pam.375 ;

Soc. 15 fév. 1996, D- 1996. I- 633, note Puigehér

Cass- crim. 20 février 1996 n°94. 85. 863. Bumbaca, 1^{er} moyen, rejet, 8 crim. n°81 ; V aussi cass. crim. 13 janvier 1998, n° v 96 – 477 PF, de Foumar. Labrosse et a, rejet, B. crim. n°17– 3 c trav.

Cass. Soc. 21 mars 1996, n°1386, P, Régie nationale des usines Renault C/ URSSAF de Roven, 1^{ère} branche du moyen unique formé par l'URSSAF, cassation, BC V n°109.

Trib. Confl (fr), 25 mars 1996, Rec. 535, concl. Ph Martin ; D 1996. 598, note Saint – jours ; Dr soc 1996.

Cass. Soc. 28 mars 1996, Bull. civ, n°125.

Cass. Soc. 7 mai 1996, RJS 1996, 405, n°740.

Cass. Soc. 9 mai 1996, n°2068 PF, soc. Les hauts de Breuil C/ URSSAF de la Meuse et a, rejet, BC V n°182.

Cass. soc. 23 mai 1996, n° 2203 P CTMI C/URSSAF de Rouen et a, rejet, BC V n°201, cass. soc. 18 mai 1995, n°2180, D, URSSAF du Loir – et – cher c/ clinique Florimond Robertet, cassation ; cass. soc. 16 mars 1995, n° 1227 D, Bernard Princet C/ URSSAF de Vienne et a, rejet.

Cass. soc, 9 octobre 1996, n° 93-45,68.

Cass. Soc. 7 mai 1996, RJS 1996, 405, n°740 ;

Cass. Soc. 9 mai 1996 n°2067 PF, soc. Isolba C/ URSSAF d'Eure – et – Loir et a, rejet, BC V n°184. Cass. 9 mars 1995, n°1149 D, URSSAF du Puy – de – Dôme C/ SA Fleurville et a, cassation partielle.

Cass. Soc. 11 juillet 1996, n°3440 D, société SCREG Sud – ouest C/ URSSAF du calvados, rejet C/ URSSAF de Paris, rejet..

Cass. soc , 17 juillet 1996, n° 93-46-494.

Cass. Soc. 15 octobre 1997, Dr. Soc. 1997, 1095, obs. A Mazeaud

Soc. 17 janvier 1997, Dr. soc. 1998, 284, obs. Jeammaud.

Cass. Soc. 4 février 1997, Dr. Soc. 1997, 416, obs. couturier ;

Cass. Soc. 20 mars 1997, Bull. civ. V, n°119.

Cass. Soc. 14 mai 1997, Dr soc. 1997. 736, obs. A Mazeaud.

Cass. soc. 28 mai 1997.

Cass. Soc. 20 mars 1997, Bull. civ. V, n°119.

Cass. Soc. 4 février 1997, *Dr. Soc.* 1997, 416, obs. couturier ;

Cass. Crim. 18 novembre 1997, n°S 96 – 80. 002 PF, Suarez, 1^{er} moyen, rejet.

Cass. soc. 30 avril 1997, n° 1881 D, SARL Formatic C/URSSAF de la Moseile, réjet ; Cass. Soc. 14 mars 1996, n°1251 D, URSSAF de Lyon C/soc Conforama, cassation sans renvoi ; URSSAF des Hautes – Alpes C/SCP Gazon, Aoudiani et Gerbaud, Cassation.

Cass. Soc. 20 mars 1997, n°1372 P, soc. Amep C/ URSSAF de la Vienne et a, BC V n°122.

Cass. Soc. 5 juin 1997, n° 2361 D, SARL Mécamibloc C/ URSSAF de Pariset a, cassation.

(cass. Soc. 10 juin 1997, *Dr. Soc.* 1997, 989, obs. crit. M Cohen

Cass. Soc. 7 janvier 1997, Bull. civ. V, n° 1.

Cass. Soc. 14 mai 1997, *Dr soc.* 1997. 736, obs. A Mazeaud. Cass. Soc. 3 mars 1998, *Dr Trav.* 1993, n°5, p14, 265.

cass. Soc. 10 juin 1997, RJS 1997, 749, n°1206).

Cass. soc. 8 juillet 1997, RJS 1997, p 203.

Cass soc 9 juillet 1997, RJS 1997, 203, obs. Verkindt.

Cass. Soc. 22 janv. 1998. Bull. civ. V, n° 29.

Cass. Crim. 10 février 1998, n° 8 97.80. 626 D Deryckere, rejet.

Cass. Soc. 3 mars 1998, *Dr Trav.* 1993, n°5, p14, 265.

Cass. crim. 3 mars 1998, n°F 96. 85. 098 PF, Maillet et a, rejet, B. crim. n°81.

Soc .25 mars 1998, *Jcp* 1998. II – 10178, note petit.

Cass. Soc. 7 mars 1998, Bull-civ V, n° 181

Cass. Soc, 6 mai 1998, Bull. civ. V, n° 334.

soc. 16 févr. 1999, Bull. civ. V, n° 74; D 2000, 97, note Aubert Montpeysser ; *Dr soc.* 1999, 396, obs. Gauriau ; CSB 1999, 166, A 27.

Cass. soc. 12 oct. 1999, *Dr soc*, 2000. 113, obs. J-P Laborde.

Cass. soc. 20 novembre 1999.. Bull-civ V, n° 510.

cass. Soc., 24 nov.1999, n° 97-43-054.

Cass. soc., 26/01/2000, n° 97-15.291, n° 493 P, Synd. CGT du Centre EDF-GDF de Corse et a. c/ EDG-GDF : Bull. civ., V, n° 38.

Cass. soc., 04/10/2000, n° 98-43.475, n° 3631 F – P, Sté Goodyear France c/ Da Silva Mota et a. : Bull. civ. V, n° 313.

Cass. soc. 11 octobre 2000, n° 98-42-772.

12 oct. 1999, *Dr soc.*, 2000. 113, obs. J-P Laborde.

Cass. soc. 24 oct. 2001, *RJS* 1 /02, n° 3.

cass. Soc., 5 déc. 2001, n° 99-45. 758.

cass. Soc. 4 juillet 2001, n° 99-44-469.

Cass. soc., 18/12/2001, n° 01-41.036, n° 5431 F – P, Sté Renault c/ Abdoune et a. : Bull. civ.V,n°38.

Cass. soc., 17/12/2002, n° 00-42.670, n° 3969 FS – P, Sté d'étude et de gestion commerciale « Continent Arue » c/ Teakipahee : Bull. civ. V, n° 387.

Cass. soc., 15/01/2003, n° 00-44.693, Sté Helmani c/ Durand.

Cass. soc., 25/02/2003, n° 01-10.812, n° 505 FS – P + B + R + I, Synd. CFDT santé sociaux de la Haute Garonne c/ Assoc. MAPAD de la Cépière.

Cass. soc., 17/12/2003, n° 01-46.251, n° 2727 FS – P, Szlachta c/ Sté Les Transports de France.

Cass.soc., 04/02/2004, n° 01-15.709.

Cass. 23 novembre 2005, TPOM 981/982, janvier – février 2006, p8 (France, modification dans la situation juridique de l'employeur, continuation du contrat de travail).

Cass. soc. 20 avril 2005, *RJS* 7/05, n° 712.

Civ, 2^e , 13 déc. 2005, 1377, *JCPS* 2006.

Cass. soc., 02/02/2006, n° 04-12.336, n° 331 FS – P + B, Cie générale des Eaux et a. c/ Synd. FO et a.

Cass. soc., 02/02/2006, n° 03-47.481, n° 330 FS – P + B + R + I, Sté Colas Ile-De-France Normandie SA c/ Bitat et a.

Soc. 18 mars 2006, Bull. civ. n° 109.

Soc. 10 mai 2006, Bull. civ. V, n° 174.

Soc. 31 oct. 2006, *RDT* 2007, 44 Obs G Pignarre. L'origine du paiement Tardif du salaire, quelle qu'elle soit (incident informatique, erreur comptable,etc.) n'est pas susceptible d'exonérer l'employeur de sa responsabilité. Q E n° 82832 de M Jacques Remiller, *JOAN Q* 29 juin 2010, p 7201, réponse publ. 29 mars 2011, p 3196.

20 juin 2006, *Dr soc.* 2006. 1051, obs. C Radé.

Cass. soc., 28/02/2007, n° 06-40.944, n° 444 FS – P + B, Sté Exatri Paris c/ Bakir et a.

Cass. soc. 23 octobre 2007, Bull. civ. V. n° 170.

Cass. soc., 03/05/2007, n° 05-43.977, Zepos et a. c/ Sté ADF Maintenance industrielle.

Cass. soc., 03/05/2007, n° 05-44.776, n° 849 FS – P + B, Sté Autogrill Paris Saint-Lazarre c/ Traore et a.

Cass. Soc., 20 nov.2007, n° 56-41-212.

Cass. soc., 23/10/2007, n° 06-17.802, Bull. civ. V, n° 169.

Cass. soc., 19décembre 2007, n° 06-43.739, Ayan c/ Sté Drostub France et a.

Cass. Soc. 19 mars 2008, n°06. 45 322.

Cass. soc., 10 février 2009, n° 07-43.939, Ghalleb c/ STIVO.

Cass.soc., 27 mai 2009, n° 07-44.078.

Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-42. 615.

Cass. soc., 23 juin 2009, n° 08-42.154, n° 1443 FS – P + B, Sté Sico-Cherre c/ Beurnardeau et a.

Cass. soc., 08/07/2009, n° 08-40.139, n° 1610 FS – P + B, Cailliez et a. c/ Sté Casino d’Evaux les Bains.

Cass. soc. 23 septembre 2009, n° 07-44, 200 FS-PBR ; Bref social n° 15457, Bull. civ n° 191.

Cass. soc., 21 octobre 2009, n° 08-14.490, F S – P B, Bull. civ. n° 225.

Cass. soc., 08 décembre 2009, n° 08-42.531, Sté De Lama c/ Plateau.

Cass. soc., 15 décembre 2009, n° 08-43.603, n° 2563 FS – P + B, Lebahy c/ Sté Agc France.

Cass. soc. 30 mars 2010, RJS G/2010, n° 489, Dr social 2010, 856, obs. Mazeaud.

Cass. soc., 14/04/2010, n° 08-44.842, Sté Renault c/ Frimont.

Cass. soc., 14/04/2010, n° 08-44.846, Sté Renault c/ Derenne.

Cass. soc., 01/06/2010, n° 09-40.144, n° 1136 FS – P + B, Sté Safen c/ Avci et a.; CA Reims, 9 juin 2010, n°09. 3209.

Cass.soc., 23/06/2010, n° 09-60.438, Bull. 2010, V, n° 150.

Cass. soc. 12 juillet 2010, Bull. civ. V. n° 164.

Soc. 30 octobre 2010, Dalloz 2010. Dalloz-actualité 15 nov. 2010, obs. Siro; RJS 2011, 32, n°14.

Cass. soc., 15/12/2010, n° 08-42.714, Sté De lama c/ Zonch.

Cass. soc., 05/01/2011, n° 10-10.685, F S – P B, Bull. 2011, V, n° 1.

Cass. soc., 25/01/2011, n° 09-69.030, n° 204 FS – P + B, Moala et a. c/ Sté CFP.

Cass. soc., 16/02/2011, n° 09-43.532, Sté GT Logistics 01 c/ Lombard et a.

Cass. soc., 02/03/2011, n° 10-13.634, n° 592 FP – P + B + R, Sté Aeropass c/ Féd. Nationale des transports et de la logistique force ouvrière fédération.

Cass. soc., 09/03/2011, n° 10-11.588, n° 626 FS – P + B, Sté Fruprep France c/ Barbat et a.

Cass. soc., 03/05/2011, n° 09-68.297, F – D.

C A Besançon 15 novembre 2011, n°10 – 02642

Cass.soc., 20/01/2012, n° 09-16.691.

Cass. soc., 08/02/2012, n° 10-14.083, M.X c/ Star's Service, Bull. civ. V, n° 61.

Cass.soc., 29/02/2012, n° 11-13.748, Bull. 2012, V, n° 83.

Soc 16 mai 2012, n° 10-15.238, Bull. civ. V.

Cass soc., 28/11/2012, n° 12-14.528, Bull. civ. V, n° 311

Soc 4 déc. 2012 , n° 11-26.294, Bull. civ. V, n° 316, JCP S 2013.1042, note Ph Plichon;

JCP S 2013, 1061 , note M Voxeur.

Cass. soc. , 20 février 2013, n° 11-24. 531.

Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-150 FS-PB, Liaisons sociales, quotidien n° 16312.

Cass. soc, 26 novembre 2013, n° 12-21.758 FS-PB.

(mise à la retraite et discrimination liée à l'âge).

Cass. soc, 18 décembre 2013, n°12-15.454 FS-PB.

Cass. soc, 25 sept. 2013, n° 12-12.110, Bull. civ.V.

Cass. soc, 25 septembre 2013, n°12-17.776 FS-PBR.

Cass. soc, 9 octobre 2013, n° 12-12.113 FS-PB.

cass. soc. 29 octobre 2013, n°12. 22 447

Cass.soc., 14/11/2013, n° 12-29.984.

Cass. soc, 20 novembre 2013, n° 12-30. 100 et 12-16.370 FS-PB.

Cass. soc, 18 décembre 2013, n° 12-24.985 FS-PB (le reçu pour solde de tout compte) doit détailler les éléments de rémunération versés).

Cass. Soc, 4 décembre 2013, n° 12-22.344, 11-28.314.

Cass. 1^{re} civ, 19 décembre 2013, n° 12-25.056 FS-PBI.

(défaillance dans le suivi médical des salariés : le SST est responsable).

Cass. soc, 15 janvier 2014, n° 12-19.472 FS-PB.

Cass. soc, 15 janvier 2014, n° 12-25, n° 12-25. 402 FS-PB.

Cass. soc, 29 janvier 2014, n° 12-22.116 FS-PB.

Cass. soc, 18 février 2014, n° 12-17.557 FS-PB.

(harcèlement sexuel).

Cass. soc, 5 mars 2014, n° 11.426 FS-PB.

Cass. soc, 12 mars 2014, n° 12-15.014 PS-PB.

Cass. soc, 2 avril 2014, n° 12-19.573 FS-PB.

Cass. soc, 30 avril 2014, n° 13-12.321 FS-PB (protection de la maternité).

Cass. soc, 6 mai 2014, n° 12-22.881 F-D.

Cass. soc, 14 mai 2014, n° 13-12.071 FS-PB.

Cass/ soc, 24 juin 2014, n°13-10.301 FS-FB.

Cass. soc, 9 juillet 2014, n° 13-11.906 FS-PB.

Cass. soc , 24 septembre 2014, n° 13-24.851 FS-PB, Liaisons sociales quotidien n° 16679.

Cass. soc, 22 octobre 2014, n° 13-18.862 FS-PB (harcèlement moral).

Cass.soc., 22/10/2014, n° 13-19.858.

Cass. soc. , 5 novembre 2014, n° 13-18.114 FS-PB, Liaisons sociales quotidien n° 16711.

Cass. soc, 19 novembre 2014, n° 13-23.643 FS-PBR (licenciement d'un salarié protégé sans autorisation).

Cass. soc, 3 décembre 2014, n° 13-19.815 F-D (faute commise durant l'essai pouvant justifier un licenciement disciplinaire).

Cass. soc, 16 décembre 2014, n° 13-15.081 FS-PB (annulation de la désignation d'un délégué syndical).

Cass. soc, 7 janvier 2015, n° 13-15.630 F-D (mise à pied disciplinaire, la durée maximale de la mise à pied doit figurer en priorité dans le règlement intérieur et non dans la convention collective).

Cass. ch. mixte, 9 janvier 2015, n° 13-12.310 PBRI, Juris.Théma, n° 63/2015.

Cass. soc. , 21 janvier 2015, n° 13-23.018 D.

Cass. soc. , 21 janvier 2015, n° 13-26.374 FS-PB, Juris.Théma.n°121/2015.

Cass. , soc.28 janvier 2015, n° 14-14.345 F-PB (les élections professionnelles peuvent se tenir au cours d'une grève).

C E, 24 février 2015, n° 374726, 374905 et 376471 (le Conseil d'Etat valide l'ouverture dominicale des magasins de bricolage).

Cass. soc. , 11 mars 2015, n° 13-22-257 FS-PB, Juris-Théma, n° 121/2015.

Cass. soc, 25 mars 2015, n° 14-10.149 FS-PB (congé de maternité).

Cass. soc, 15 avril 2015, n° 13-24.182, n° 13-27.211 FS-PBR (salarié protégé, indemnité pour violation du statut protecteur).

Cass.soc. , 15 avril 2015, n° 14-18.653 FS-PB (Un salarié de l'entreprise transférée peut être désigné délégué syndical).

Cass., soc, 15 avril 2015, n° 14-20.200 F-D (élections professionnelles, les salariés d'un sous-traitant peuvent être inclus dans l'effectif de l'entreprise d'accueil).

Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-25.727 F-D (inaptitude professionnelle).

Cass. soc. , 6 mai 2015, n° 13-27.535 F-D.

Cass. soc. , 12 mai 2015, n° 13-20. 349 FS-PB.

Cass. soc. , 20 mai 2015, n° 14-13.127 FS-PB.

Cass. soc. 3 juin 2015, n° 14-11.324 F-D (tabagisme passif, le salarié a droit à des dommages-intérêts).

Cass.soc., 24 juin 2015, n° 14-12.610 FS-PB.

Cass.soc., 24 juin 2015, n° 13-25.522 FS-PB, Liaisons sociales quotidien n° 16871.

Cass.soc., 30/06/2015, n° 14-11.077.

Cass.soc., 07/07/2015, n°13-25.218.

Cass., soc, 8 juillet 2015, n° 14-10.139 FS-PB.

Cass. soc, 8 juillet 2015, n° 14-15.979 FS-PBR, Liaisons sociales quotidien n° 16876
(protection de la maternité).

Cass.soc., 09 juillet 2015, n° 14-12.779 à n° 14-12.790.

VI- Sites web

www.alternatives.internationales.fr

www.cairn.info

www.http/agriffe.niger.com

www.ersuma.org

[www.https/fr.wikipedia](https://fr.wikipedia)

www.ilo.org

www.issa.int/ssw

www.juriscope.org

www.ohada.com

www.ohada.org

legifrance.gouv.fr

www.lesechos.fr

www.medef.fr

www.refworld.org

www.uhj.com

INDEX ALPHABÉTIQUE

Les chiffres renvoient aux numéros de paragraphe

A

- abus de droit 496
 - accident de travail 303, 383
 - actionnariat 523, 535
 - aménagement du temps du travail 269
 - appel 459
 - apprenti 104
 - Arbitrage 606
 - procédure 606
 - sentence arbitrale 607
 - assesseur 406
 - assistance judiciaire
 - bénéficiaires 418
 - conditions 418
 - effets 419
 - avantages en nature 192
- ## B
- Bulletin de paie 217
- ## C
- capacité 82
 - cause 93
 - cause réelle et sérieuse 331, 343
 - certificat du travail 365
 - CCJA 462
 - contrat d'apprentissage 103
 - forme 104
 - conditions
 - chômage 89
 - comité d'entreprise 565
 - comité d'hygiène 312
 - comité syndical 568
 - compensations 239
 - compétence
 - d'attribution 402
 - territoriale 403
 - conciliation 333, 605
 - audience 393
 - décision 395
 - conditions de travail 268
 - conflits collectifs 593
 - règlement 604
 - consensualisme 94
 - principe 95
 - limites 96
 - consentement mutuel 381
 - congé de maladie 291
 - congé payé 248

congés annuels payés 283
congés spéciaux 290

- licenciement 557
- statut 542

contrat de travail

- notion 64
- conclusion 76
- à durée déterminée 129

à durée indéterminée 140

contrat d'entreprise 72

contrat de stage 109

contrat de société 74

contrats voisins 71

convention collective

- application 632
- conclusion 628
- extension 635
- interprétation 631
- sanctions de l'inapplication 636
- succession 633 bis

corruption 448

D

décès du salarié 383

délégué du personnel 541,569

- contentieux électoral 546

Durée du travail 270

- durée hebdomadaire 272
- durée quotidienne 271

délégué syndical 569
délict d'entrave 490

démission 373

- régulière 375
- forcée 376
- procédure 377

difficultés d'exécution 438

- droits d'enregistrement 440
- redevances et droits de greffe 441
- certificats 442
- pratiques anti déontologiques 446
- difficultés dues à la loi 452

diminution de l'activité 610

dol 80

droit de grève 595

droit d'expression

- champ d'application 485
- limites 494
- protection 493

droits 359,620

- en cas de licenciement abusif 360
- en cas de licenciement légitime 361
- des salariés protégés 170

E

Embauche 35

- directe 41
- indirecte 37
- règles applicables 42

Etablissement 392

enfant 83,246

Entreprise 502,522,529,534,610

Epargne salariale

- plan d'épargne d'entreprise 520
- plan d'épargne pour la retraite collectif 520

erreur 79

établissement 530,610,611

entretien 54

exécution du contrat de travail 146

- par le travailleur 147
- consciencieuse et loyale 148
- par l'employeur 149

exercice du droit de grève 596

F

Faute

- grave 337
- légère 337
- lourde 337

Femmes 87, 293

Fermeture de l'entreprise 254

Force majeure 384

Formalités

- d'embauche 60
- priorité 621

G

Gratifications 193

grève 249, 595

- abusive 597
- licite 598

H

handicapé 297

harcèlement sexuel 295

heures d'équivalence 276

heures supplémentaires 273

heures de récupération 275

hygiène et sécurité 303

I

Indemnité

- indemnité compensatrice de préavis 361, 379
- indemnité de licenciement 362
- indemnité compensatrice de congé 366

Intéressement 514

- accord d'intéressement 517

- distribution 518
- incitation 515
- modalités de calcul 518
- modes 516

Inspecteur du travail 325

- saisine 390
- décision 395

Irrégularités

- de licenciement 353

J

Jeux psychologiques 53

Jours chômés et payés 282

Juge 399

-contrôle du juge 167

Jugement 426

L

licenciement 331

- abusif 342
- légitime 333

licenciement des travailleurs ordinaires
332

- pour motif économique 335,
608
- pour motif personnel 336

licenciement des travailleurs protégés 367

lien de subordination 69

lock-out 603

- illicite 603
- licite 603

M

maître 104

majeurs capables 89

maladie prolongée 382

mandat 73

- électif 251

maternité 252

mise en chômage technique 255

Modification 258

- des clauses du contrat 259
- régime juridique 260

Modification de la situation juridique de
l'entreprise 262

modulation 277

motif légitime du licenciement 334

moyens de contrôle des mesures d'hygiène
et de sécurité 311

- le comité d'hygiène et de
sécurité 312
- service médical de l'entreprise
317
- services sociaux 323
- l'inspecteur du travail 325

N

- Négociation collective 623
 - acteurs 625, 627
 - droit à la négociation collective 623
- Notification du préavis 346

O

- Objet 92
- Obligations de l'employeur 169
 - obligations accessoires 170
- Offre d'emploi 43
- Ohada 21
- OIT 16
- ONEMO 39
- opposition 457
- ordre des licenciements 616

P

- paiement du salaire 205
 - modalités 206
 - périodicité 207
 - lieu 212
 - monnaie 215
 - justification 216
- participation des salariés 481, 501
 - accord collectif de participation 503
 - calcul de la participation 507
- pension 387
- période d'essai
 - but 116
 - durée 121
 - résiliation 122
- paiement de dommages-intérêts 357
- périodes de repos 278
 - repos hebdomadaire 279
- placement 37
- préavis
 - conventionnel 349
 - de démission 378
 - réglementaire 350
- prestation de travail 67, 147
- primes 195
- priorité de réembauchage 620, 621
- pourboire 194
- pouvoirs du chef d'entreprise
 - pouvoir de direction 150
 - pouvoir réglementaire 152
 - pouvoir disciplinaire 158
- privilège 230
- procédure irrégulière du licenciement 353
- procédure préalable au licenciement 345
 - notification du préavis 346
 - durée du préavis 347
- protection du salaire

- à l'égard des créanciers du salarié 222
 - à l'égard des créanciers de l'employeur 229
 - publication des offres d'emploi 43
 - pourvoir en cassation 460
- R**
- retraite
 - départ 385
 - rupture collective 608
 - rupture du contrat 330
 - Recours v voie de recours
 - Recours en cassation 460
 - Registre des paiements 219
 - Règlement des litiges
 - devant l'inspecteur du travail 389
 - Rémunération 68, 174
 - Réorganisation intérieure de l'entreprise 611
 - retenues
 - facultatives 235
 - obligatoires 240
- S**
- saisie 222
 - salaire
 - montant 175
 - salaire de base 187
 - salaire au rendement 188
 - paiement 205
 - protection 221
 - salariés
 - salariés associés 523
 - salariés dirigeants 528
 - dans l'entreprise publique 529
 - dans l'entreprise privée 534
 - sanction 160, 335
 - santé et sécurité 303
 - mesures collectives de protection 304
 - mesures individuelles de protection 307
 - section syndicale 568
 - service militaire 250
 - SMIG 184
 - sous-entreprise 75
 - Suspension du contrat de travail 245
 - causes provenant du travailleur 246
 - causes dépendant de l'employeur 253
 - effets juridiques 256
 - Syndicat 571
 - cadre juridique 581

T

Tâcheronnat 75

Tests de recrutement 52

Transports 301

Travail

- des enfants 296
- des femmes 293
- des handicapés 297
- des travailleurs de nuit 298
- Tribunaux du travail
- attributions 401
- organisation 405

- procédure 411

- saisine 423

V

violence 81

voies de recours 456

- ordinaires 456

- opposition 457

- appel 459

- cassation

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	6
Liste des abréviations	7
SOMMAIRE	9
INTRODUCTION.....	11
PARTIE 1 – L’effectivité relative dans les relations individuelles de travail.....	25
TITRE 1- Les irrégularités au moment du recrutement et de l’exécution du contrat de travail dans l’entreprise.....	27
Chapitre 1 -Les irrégularités au moment du recrutement	29
Section1 – L’embauche.....	30
§1 – Le placement des demandeurs d’emploi	31
A. L’embauche indirecte	31
B. L’embauche directe	32
§2 – Les règles applicables à l’embauche.....	34
A. La procédure d’embauche	34
1. La publication des offres d’emploi.....	34
2. Les tests de recrutement.....	37
B. Les formalités d’embauche	39
Section 2– Le contrat de travail.....	41
§1 – Notion et formation du contrat de travail.....	42
A. Notion de contrat de travail.....	42
1. Définition et critères du contrat de travail	42
a. Définition du contrat de travail.....	42
b. Les critères du contrat de travail.....	43
2. Les contrats voisins.....	45
a. Le contrat de travail et le contrat d’entreprise	45
b. Le contrat de travail et le mandat.....	46
c. Le contrat de travail et le contrat de société	46
d. Le contrat de travail et la sous – entreprise.....	48
B. La conclusion du contrat de travail	48
1. Les conditions de fond	49
a. Le consentement et la capacité	49
b. Le contenu du contrat.....	57
2. Les conditions de forme	59
a. Le principe du consensualisme	59

b. Les limites du consensualisme.....	60
§2 – Les différents contrats de travail.....	62
A. Les contrats liés à l’acquisition d’une formation.....	62
1. Le contrat d’apprentissage.....	62
a. La forme et le fond du contrat.....	63
b. Les obligations des parties.....	64
2. Le contrat de stage.....	65
a. Les modalités de conclusion.....	65
b. L’objet du contrat de stage.....	66
B. Les contrats liés à l’exercice d’une profession.....	67
1. La période d’essai.....	67
a. But.....	67
b. Forme.....	68
c. Durée.....	69
d. Suspension.....	70
e. Résiliation.....	70
2. La durée du contrat de travail.....	72
a. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD).....	73
b. Contrat à durée indéterminée (CDI).....	77
Chapitre2 – Les irrégularités pendant la vie dans l’entreprise.....	79
Section1 – Les effets du contrat de travail.....	80
§1 – L’exécution du contrat de travail.....	80
A. L’exécution du contrat de travail par le salarié.....	80
1. La prestation personnelle.....	80
2. L’exécution consciencieuse et loyale.....	81
B. L’exécution du contrat de travail par l’employeur.....	82
1. Les pouvoirs du chef d’entreprise.....	82
a. Le pouvoir de direction.....	82
b. Les pouvoirs réglementaires et disciplinaire.....	83
2. Les obligations de l’employeur.....	91
A- Les obligations accessoires de l’employeur.....	91
- 1- Respecter la qualification professionnelle du salarié.....	91
- 2- Les autres obligations secondaires de l’employeur.....	93
B-L’obligation principale de l’employeur : la rémunération.....	93
1-La détermination du salaire.....	94
2-Le paiement du salaire.....	106
§2 – L’évolution du contrat de travail.....	126
A. La suspension du contrat de travail.....	126
1. Les causes de suspension du contrat de travail.....	126

a.	Les causes provenant du travailleur	126
b.	Les causes de suspension dépendant de l'employeur	130
2.	Les effets juridiques de la suspension du contrat de travail	132
B.	La modification du contrat de travail	133
1.	La modification du contrat résultant de la volonté des parties	133
a.	La modification des clauses du contrat	134
b.	Le régime de la modification du contrat de travail	135
2.	La modification de la situation juridique de l'entreprise	137
a.	Les conditions d'application de la loi	137
b.	Les conséquences de l'application de la loi	138
	Section 2- Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.....	141
	§1- Les conditions de travail.....	142
A.	L'aménagement du temps du travail	142
1.	La durée du travail.....	142
a.	La durée quotidienne et hebdomadaire de travail	143
b.	Les heures supplémentaires, de récupération, d'équivalence et de modulation....	144
2.	Les périodes de repos et des congés du travailleur	148
a.	Les périodes de repos.....	148
b.	Les congés	151
B.	La protection spéciale de certaines catégories de salariés	158
1.	Le travail des femmes et des enfants.....	158
a.	Le travail des femmes.....	158
b.	Le travail des enfants	160
2.	Le travail des handicapés et travailleurs de nuit.....	161
a.	Le travail des handicapés	162
b.	Le travail des salariés de nuit	163
C.	Les transports	165
	§2- La santé et la sécurité au travail.....	167
A.	Les prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité.....	167
1.	Les mesures collectives de protection	167
2.	Les mesures individuelles de protection	169
B.	Les moyens de contrôle des mesures d'hygiène et de sécurité.....	170
1.	Les services intérieurs	170
a.	Le comité d'hygiène et de sécurité	170
b.	Le service médical de l'entreprise	173
2.	Les services extérieurs à l'entreprise.....	175
a.	Les services sociaux	175
b.	L'inspecteur du travail.....	176

TITRE 2 : Les abus à l'occasion de la rupture du contrat de travail et dans le règlement des litiges	181
Chapitre 1- Les abus à l'occasion de la rupture du contrat de travail	183
Section 1- Le licenciement	184
§1- Le licenciement des travailleurs ordinaires.....	186
A. Le motif légitime du licenciement.....	186
1. La légalité du motif légitime du licenciement.....	186
a. Le licenciement pour motif économique	186
b. Le licenciement pour motif personnel.....	187
2. Le licenciement abusif.....	192
a. Pour le Congo Brazzaville	193
b. Dans d'autres Etats membres de l'espace OHADA	194
B. La procédure préalable au licenciement et l'indemnisation du salarié.....	199
1. La procédure préalable au licenciement.....	199
a. La notification du préavis	199
b. La procédure irrégulière du licenciement	203
2. Les droits résultant du licenciement pour motif personnel.....	205
a. Les droits des travailleurs résultant de la nature du licenciement	206
b. Les droits indépendants de la nature du licenciement.....	211
§2- Le licenciement des salariés protégés	214
A. L'intervention de la commission des litiges.	214
B. Les droits des salariés protégés consécutifs au licenciement	215
1. En cas de licenciement abusif	216
2. En cas de licenciement irrégulier	216
Section 2 - Les autres causes de rupture du contrat de travail	218
§1 - La démission	219
A. De la démission volontaire à la contrainte.....	219
1. La démission régulière.....	220
2. La démission forcée.....	221
B. La procédure de la démission	223
1. Le préavis de de démission.....	224
2. L'indemnité de préavis	224
§2- Les modes alternatifs de rupture du contrat de travail	226
A. Les causes dépendant des parties.....	226
1. Le consentement mutuel.....	227
2. La maladie prolongée et le décès du salarié	227
a. La maladie prolongée	228
b. Le décès du salarié	229
B. Les causes indépendantes des parties	230

1. La force majeure	230
2. Le départ à la retraite	231
a. Principe et procédure.....	231
b. Difficultés rencontrées	233
Chapitre 2 -Les abus dans le règlement des litiges individuels de travail.....	235
Section 1- Le règlement devant l'inspecteur du travail	237
§1- La saisine de l'inspecteur du travail	238
A. Les conditions de saisine de l'inspecteur du travail	238
B. L'audience de conciliation	239
§2- La décision de l'inspecteur du travail	240
A. En cas de succès de la conciliation.....	240
B. En cas d'échec de la conciliation	240
Section 2- Le règlement devant le juge.....	243
§1- Le cadre juridique des tribunaux du travail.....	244
A. Les attributions des tribunaux du travail.....	244
1. La compétence d'attribution ou « <i>ratione materiae</i> ».....	244
2. La compétence territoriale ou « <i>ratione loci</i> »	246
B. L'organisation des tribunaux du travail	246
§2 – L'intervention du juge.....	250
A. La procédure devant les tribunaux du travail	250
1. La gratuité de la procédure.....	250
a. Au moment du dépôt de la requête.....	250
b. Au moment de l'exécution du jugement	251
2. La saisine du tribunal	254
a. La déclaration orale	254
b. La déclaration écrite	255
B. Le jugement et les voies de recours	256
1. Le jugement	256
a. Les phases du jugement	256
b. Les difficultés d'exécution.....	261
2. Les voies de recours.....	269
a. Les voies de recours ordinaires	269
- L'opposition	269
- L'appel	271
b. Le pourvoi en cassation.....	272
- Le bienfondé de la CCJA	274
- Les limites actuelles de la CCJA.....	277
CONCLUSION DE LA PARTIE 1.....	281
PARTIE 2 - L'effectivité relative dans les relations collectives de travail	283

TITRE 1 : L'exclusion des salariés à la gestion de l'entreprise.....	285
Chapitre 1 : Le droit d'expression des salariés dans l'entreprise.....	286
Section1 : La participation directe et collective.....	287
§1- Notion de participation directe et collective	288
A. Finalité et originalité du domaine d'expression	288
B. Champ d'application et domaine du droit d'expression.....	289
1. Le champ d'application.....	289
2. Le domaine du droit d'expression	290
a. Le secteur privé.....	290
b. Le secteur public	291
§2 – La mise en œuvre du droit d'expression	292
A. Le cadre normatif.....	292
1. Dans le secteur privé	292
a. L'accord d'expression.....	292
b. Le délit d'entrave	293
2. Dans les entreprises publiques	295
B. Les modalités d'exercice	296
1. La détermination des modalités	296
2. La protection du droit d'expression.....	297
Section 2 – Les limites relatives à l'exercice du droit d'expression.....	298
§1 – En France.....	299
A. Les insuccès	299
B. L'abus de droit.....	300
§2 – Dans les Etats membres de l'espace OHADA	302
A. L'absence de textes.....	302
1. Les législations nationales.....	302
2. Dans le projet d'Acte uniforme.....	303
B. Les conséquences de cette réalité.....	304
Chapitre 2 : La participation des salariés à la gestion de l'entreprise.....	306
Section 1 : La participation aux performances de l'entreprise	307
§1 – La participation aux résultats de l'entreprise	308
A. L'accord collectif de participation.....	308
1. La conclusion de l'accord.....	308
2. Le contenu de l'accord	309
B. Le calcul de la participation et gestion des droits des salariés.....	309
1. Le calcul de la participation.....	310
a. Les droits des travailleurs.....	310
b. La répartition entre les travailleurs.....	311
2. La gestion des droits des salariés.....	312

a. L'indisponibilité.....	312
b. L'investissement.....	312
§2 – Les régimes facultatifs.....	315
A. L'intéressement aux performances de l'entreprise.....	315
1. L'incitation à l'intéressement et ses différents modes.....	315
a. L'incitation à l'intéressement.....	315
b. Les modes d'intéressement.....	316
2. L'accord d'intéressement, ses modalités de calcul et de distribution.....	317
a. L'accord d'intéressement.....	317
b. Les modalités de calcul et de distribution de l'intéressement.....	318
B. L'épargne salariale.....	319
1. Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) et le PEI.....	319
2. Le Perco.....	320
Section 2 : L'accession des salariés aux organes de l'entreprise.....	323
§1 – Les salariés associés ou actionnaires.....	324
A. L'actionariat.....	324
B. Les sociétés à forme particulière.....	327
§2 – Les salariés participant aux organes dirigeants.....	331
A. La participation dans l'entreprise publique.....	331
B. La participation dans l'entreprise privée.....	334
1. Les représentants élus des salariés.....	334
2. Les représentants des salariés actionnaires.....	336
TITRE 2 : L'INEFFICACITE RELATIVE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	341
Chapitre 1 : LA REPRESENTATION COLLECTIVE.....	343
Section 1 : La représentation directe.....	345
§1 : Les délégués du personnel.....	347
A. Le statut des délégués du personnel.....	347
1. La désignation des délégués du personnel.....	348
a. Champ d'application.....	348
b. La procédure de désignation.....	350
2. Le statut pour l'exercice de la mission.....	352
a. Les attributions des délégués du personnel.....	352
b. Les moyens juridiques et matériels.....	354
B. La protection des délégués du personnel.....	357
1. La protection de la carrière.....	357
2. La protection contre le licenciement du délégué du personnel.....	359
a. L'étendue de la protection statutaire des délégués du personnel.....	359
b. Les conditions et les effets du licenciement des délégués du personnel.....	360
§2 : Les autres insitutions représentatives du personnel.....	365

A.	Distinction des autres institutions représentatives du personnel	365
1.	Les comités d'entreprise	365
2.	Les représentants syndicaux dans l'entreprise.....	367
a.	Le comité syndical et la section syndicale.....	368
b.	Le délégué syndical	369
B.	La protection juridique des autres représentants du personnel.....	370
Section 2 :	La représentation indirecte par le syndicat.....	371
§1 :	Le mouvement et le cadre juridique syndical.....	372
A.	Le mouvement syndical.....	372
1.	Le mouvement syndical hors de l'Afrique.....	372
a.	L'histoire du syndicalisme en France	372
b.	Sur le plan international	374
2.	Le mouvement syndical en Afrique.....	374
B.	Le cadre juridique du syndicat	376
1.	Le statut juridique du syndicat.....	376
a.	Constitution et objet	376
b.	L'organisation et le fonctionnement du syndicat.....	379
2.	L'activité syndical.....	380
a.	Les moyens de l'activité syndicale.....	380
b.	Les domaines d'action.....	381
§ 2 –	Les faiblesses du syndicat	383
A.	Les causes	383
1.	En France	383
2.	En Afrique.....	385
B.	Les conséquences	389
1.	A l'endroit des parties	389
a.	L'employeur.....	389
b.	Les salariés.....	390
2.	A l'égard des Etats parties	390
Chapitre 2 :	Les conflits collectifs et négociation.....	393
Section 1 :	Du conflit collectif à la rupture collective	394
§1-	Les conflits de travail	395
A.	Les manifestations des conflits collectifs.....	395
1.	La grève	395
a.	Le droit de grève.....	396
b.	L'exercice du droit de grève	397
2.	Le lock-out.....	404
a.	Le lock-out licite	404
b.	Le lock-out illicite	405
B.	Le règlement des conflits collectifs	406

1.	La conciliation.....	406
a.	La procédure de la conciliation	407
b.	Le déroulement et l'issue de la conciliation	407
2.	L'arbitrage	408
a.	La procédure d'arbitrage	409
b.	La sentence arbitrale	409
§2 –	La rupture collective.....	411
A.	Le droit substantiel et procédural	411
1.	Le droit substantiel.....	411
a.	La diminution de l'activité de l'entreprise	412
b.	La réorganisation interne de l'entreprise	413
2.	Le droit procédural.....	414
a.	La diversité des procédures	414
b.	L'unicité de procédure	423
B.	Les droits des salariés	426
1.	Au niveau des Etats parties.....	426
a.	Le Bénin.....	426
b.	Le Sénégal.....	427
2.	Dans le projet d'Acte uniforme.....	428
a.	Les droits pécuniaires	428
b.	Les droits extra-pécuniaires	428
Section 2 :	La négociation collective	430
§ 1 :	Le droit à la négociation collective	431
A.	Les sources du droit à la négociation collective.....	431
1.	Au plan international.....	431
2.	Au plan interne.....	431
a.	La constitution.....	432
b.	Le Code du travail	432
B.	Les acteurs des conventions collectives.....	433
1.	L'Etat.....	433
2.	Les partenaires sociaux	434
§2 :	La mise en œuvre du droit à la négociation collective.....	435
A.	La conclusion de la convention collective	435
1.	Les conditions de validité de la convention collective	435
a.	Les conditions de fond	435
b.	Les conditions de forme	438
2.	Le contenu des conventions collectives	439
a.	La libre détermination du contenu des conventions collectives	440
b.	L'interprétation des conventions collectives.....	441
B.	L'application des conventions collectives	442

1. Le champ d'application.....	442
a. Le champ d'application des conventions collectives ordinaires	442
b. Le champ d'application des conventions collectives étendues.....	445
2. Les sanctions de l'inapplication des conventions collectives	448
a. Les divers cas d'inapplication de la convention collective.....	448
b. Les sanctions de l'inapplication des conventions collectives	450
CONCLUSION DE LA PARTIE 2.....	457
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	459
ANNEXES	465
ANNEXE I.....	466
Annexe II.....	481
Annexe III	515
Annexe IV	557
Annexe V	565
Annexe VI	591
Annexe VII.....	599
BIBLIOGRAPHIE	605
INDEX ALPHABÉTIQUE	677
TABLE DES MATIÈRES.....	685
